

De gelukkige DPO?

In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?

Een verhandeling over de resultaten van de dpo day survey 2023 en de link tussen het psychosociaal welzijn van de job van de DPO vandaag, morgen en in de toekomst. [versie januari 2024]

- Peter Berghmans, Jolien Ghyselinck & Michelle Lenaerts.

Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	1
1. Inleiding.....	2
2. Achtergrondinformatie.....	2
2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO.....	2
2.2. Psychosociale risico's en welzijn.....	4
2.3. Vragenlijst als onderzoeksmethode.....	5
2.4. Vergelijkbare studies.....	8
3. De DPO van vandaag.....	9
3.1. Constructen.....	9
3.2. Onderzoeksvraag.....	11
3.3. Onderzoeksmethode.....	11
3.4. De resultaten.....	12
4. De DPO van morgen.....	22
4.1. Samenwerking.....	22
4.2. Leren en netwerken.....	22
5. De DPO van de toekomst.....	23
5.1. Een wereld in verandering.....	23
5.2. Wordt de DPO een DEO (<i>Data Ethics Officer</i>)?.....	25
6. Mogelijkheden bijkomend onderzoek.....	25
7. Conclusie.....	26
Referenties.....	27
Dankwoord.....	28

1. Inleiding

Zijn DPO's gelukkig in hun job? Dit is de centrale vraag in de vragenlijst die gelanceerd werd in het kader van de eerste dpo day in 2023 waarbij een unieke en multidisciplinaire samenwerking werd opgezet tussen dpo pro (Beroepsvereniging van de Belgische Data Protection Officers), ISACA Belgium (internationale beroepsvereniging toegewijd aan het bevorderen van de *governance* van informatiesystemen waarvan ook DPO's lid zijn), het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO, koepel van minstens 40 sectorfederaties) en het Data Protection Institute (opleidingsinstituut met specifieke opleidingen inzake gegevensbescherming). Deze vragenlijst werd besproken tijdens o.a. panelgesprekken op de dpo day van 2023 en uiteengezet tijdens een webinar georganiseerd door dpo pro op 11 januari 2024.

In een vragenlijst van ongeveer veertig vragen die naar min of meer vier duizend DPO's werd verstuurd, werd via de constructen autonomie, middelen, ondersteuning, samenwerking, erkenning, en opleiding en ontwikkeling, gepeild naar de mate waarin DPO's gelukkig zijn bij het uitvoeren van hun job. Met 95% betrouwbaarheid door een hoge responsgraad gaan we na wat de link is tussen deze constructen en het welzijn van de DPO. Deze studie tracht te achterhalen wat de DPO werkelijk (on)gelukkig maakt in de job en wat de mogelijke parameters zijn die deze geluksfactor kunnen beïnvloeden.

Naast de analyse van dit onderzoek, werpen we een blik op de DPO van morgen en de DPO van de toekomst. Met enkele tips trachten we de DPO te helpen hoe die diens geluk in de job meer in eigen handen kan nemen.

Tot slot, kijken we naar de toekomst en de uitdagingen waarvoor de DPO staat die een toekomstige impact kunnen hebben op diens geluk bij het uitoefenen van het takenpakket van de DPO.

2. Achtergrondinformatie

De vragenlijst slaat de brug tussen enerzijds de specificiteit van de functie als DPO en anderzijds het belang van psychosociaal welzijn. In dit deel wordt de context van beide aspecten kort toegelicht.

2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO

Het recht op gegevensbescherming is een fundamenteel recht of mensenrecht en is dus niet nieuw¹. Sinds de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)² en de Richtlijn Politie & Justitie³ in 2016, kreeg in België, maar ook in de andere lidstaten van de

¹ Artikel 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02), laatst geraadpleegd op 16 januari 2024, via [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/hv/2012/326/oj).

² Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016, betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via: [Verordening - 2016/679 - EN - avg - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj).

³ Richtlijn (EU) 2016/680 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door bevoegde autoriteiten met het oog op de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen, en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en

Europese Economische Ruimte, het gegevensbeschermingsrecht meer draagkracht door onder meer striktere regels inzake handhaving, zoals administratieve boetes. Hoewel een gelijkaardige functie onder de term 'aangestelde voor de gegevensbescherming' al was opgenomen in de Richtlijn 95/46/EG⁴, kreeg deze door de opvolger van deze richtlijn, de AVG, een aanzienlijkere rol voor organisaties die persoonsgegevens verwerken als verwerkingsverantwoordelijke of als verwerker. Door de aard van verwerkingen die een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker uitvoert, door de omvang ervan of omwille van de doeleinden die worden nagestreefd, wordt het zelfs verplicht om een DPO aan te stellen. Ook wanneer verwerkingen worden uitgevoerd door een overheidsinstantie of -orgaan geldt dergelijke verplichting. Deze bijzondere rol kende in België trouwens enkele al dan niet deels, overlappende voorlopers, zoals de 'consulent voor de veiligheid en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer' in de wet betreffende het politionele informatiebeheer en tot wijziging van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt, de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en het Wetboek van strafvordering⁵ van, en de informatieveiligheidsconsulent (de verplichting van aanstelling door onder andere artikel 9 van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer (e-governmentdecreet))⁶, die onder andere diende toe te zien op het informatieveiligheidsbeleid binnen organisaties. In specifieke Belgische wetgeving werd voor bepaalde verwerkingen het aanstellen van een 'aangestelde voor gegevensbescherming' zelfs verplicht, zoals bijvoorbeeld inzake DNA-onderzoek in strafzaken⁷.

De DPO wordt in de AVG maar liefst 33 keer vermeld, wat op zich al aantoont dat de rol van de DPO niet onbelangrijk is. In drie opeenvolgende artikels, namelijk: artikel 37 tot en met 39 van de AVG, worden de modaliteiten voor de aanstelling, de positie en de taken van de DPO uiteengezet. In artikel 37 wordt duidelijk aangegeven wanneer het verplicht is om een DPO aan te stellen. Hier wordt onder meer, zoals eerder besproken, de verplichting van het aanstellen van een functionaris voor gegevensbescherming of DPO binnen een overheidsinstantie of overheidsorgaan beschreven. Daarnaast wordt aangegeven dat een DPO zowel intern als extern kan worden aangesteld en dus als personeelslid van de organisatie, of bijvoorbeeld als zelfstandige in opdracht voor een organisatie door middel van een dienstverleningsovereenkomst kan werken (AVG, artikel 37.6). De DPO kan ook voor verschillende organisaties werken

tot intrekking van Kaderbesluit 2008/977/JBZ van de Raad, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via: [Richtlijn - 2016/680 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/ContentStore/content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046).

⁴ Onder meer in artikel 18 lezen we dat de voor de verwerking verantwoordelijke overeenkomstig het nationale recht een functionaris voor de gegevensbescherming kan aanwijzen. Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046.

⁵ Wet betreffende het politionele informatiebeheer en tot wijziging van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt, de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en het Wetboek van strafvordering, laatst geraadpleegd op 22 januari 2024, via [Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/moniteur)

⁶ Decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via [Decreet van 18/07/2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer \(openjustice.be\)](https://openjustice.be/decreeet-van-18-07-2008-betreffende-het-elektronische-bestuurlijke-gegevensverkeer).

⁷ Wet van 22 maart 1999 betreffende de identificatieprocedure via DNA-analyse in strafzaken, artikel 7, laatst geraadpleegd op 16 januari 2023 via [Wet van 22/03/1999 betreffende de identificatieprocedure via dna-analyse in strafzaken \(openjustice.be\)](https://openjustice.be/wet-van-22-03-1999-betreffende-de-identificatieprocedure-via-dna-analyse-in-strafzaken).

kan ervoor zorgen dat de DPO mogelijks sneller in conflict komt met de managers of zelfs eventuele andere medewerkers van de organisatie waarvoor deze is aangesteld. Het advies van de DPO kan namelijk een impact hebben op de manier van werken door de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker. De functie DPO is daarmee vergelijkbaar met bijvoorbeeld de functie van een preventieadviseur. De preventieadviseur geniet onder het Belgische arbeidsrecht wel van een aantal beschermingsmaatregelen⁹. Dergelijke beschermingsmaatregelen kunnen voor de functie van DPO misschien nuttig zijn, hoewel de DPO wel een zekere bescherming geniet via artikel 38.3 van de AVG.

De DPO voert zijn taken uit binnen een organisatie uit op basis van een arbeidsovereenkomst of voor een organisatie op basis van een dienstverleningsovereenkomst. In het eerste geval zijn daaraan arbeidsrechtelijke verplichtingen verbonden. Een voorbeeld hiervan is dat in België de werknemer beschermd is tegen grensoverschrijdend gedrag.¹⁰ Dus, via arbeidsrecht voor medewerkers zouden beschermingsmaatregelen voor DPO kunnen worden voorzien, maar dit kan eventueel ook via andere regelgevende kaders (eventueel onder de Klokkeluidersrichtlijn¹¹) voor DPO's die onder een dienstverleningsovereenkomst werken. Verder onderzoek is nodig om dit aspect grondiger te evalueren (zie verder, 6. Mogelijkheden bijkomend onderzoek).

In onze vragenlijst probeerden we een brug te slaan tussen de specifieke rol van de DPO en de impact van die rol op hun psychosociaal welzijn.

2.3. Vragenlijst als onderzoeksmethode

Wanneer we kijken naar wet- en regelgeving inzake psychosociale risico's op het werk, is het vaak de preventieadviseurs psychosociale risico's binnen de organisaties die peilt naar de psychosociale risico's en het welzijn van de werknemer (zie eerder, 2.2. Psychosociale risico's en welzijn), en de organisatie hierover informeert en adviseert. Een preventieadviseur zal zelf vaak werken met vragenlijsten en deze zo opstellen dat de kwaliteit wordt bewaakt, alsook de betrouwbaarheid, geldigheid of validiteit en de psychometrische aspecten. Deze zaken hebben wij nagestreefd in onze vragenlijst (zie verder, 3. De DPO van vandaag, 3.2. Onderzoeksmethode).¹²

Vanuit het domein van psychosociaal welzijn wordt er in de vragenlijst ook naar verschillende elementen of constructen gepeild. Hiervoor bestaan verschillende methodes. De drie veelvuldig gebruikte vragenlijsten in België zijn:

- Vragenlijst Onderzoek Ervaren Gezondheid (VOEG), die is ontwikkeld door Dirken (1969), waarbij vragen gesteld werden over psychosomatische klachten zoals pijn in de borst en kortademigheid;¹³

⁹ Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via [Wet van 20/12/2002 20 december 2002 wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs \(openjustice.be\)](#).

¹⁰ Hoofdstuk Vbis, wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024, via [Justel: 1996-08-04/00 \(fgov.be\)](#)

¹¹ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union Law, laatst geraadpleegd op 17 januari 2024 via [Directive - 2019/1937 - NL - eu whistleblowing directive - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹² Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Psychosociale risico's op het werk, website, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024 via [Psychosociale risico's op het werk | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#).

¹³ Meer informatie: [Vragenlijsten voor algemene en psychosociale gezondheid voor gezondheidsonderzoek na rampen | Psychologie & gezondheid \(springer.com\)](#).

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

- De *General Health Questionnaire (GHQ)* is ontwikkeld door Goldberg (1972), waarbij vragen werden gesteld verdeeld over 4 sub-schalen: somatische symptomen, angst en slapeloosheid, sociaal functioneren, ernstige depressie¹⁴;
- De Utrechtse Burn-outschaal (UBOS) is een Nederlandse bewerking van de meest bekende en gebruikte vragenlijst om burn-out te meten vanuit de *Maslach Burn-out Inventory (MBI)*, waarbij gepeild wordt naar drie dimensies van burn-out: emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid.¹⁵

Zo is er de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (VAG) die eind jaren '70 werd ontwikkeld door het Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg, nu TNO Arbeid. De volgende elementen komen in deze vragenlijst aan bod:

- Taakinhoud en werkorganisatie,
- Fysische werkomstandigheden,
- Veiligheid en voorzieningen,
- Leiding en collega's en
- Lichamelijke en geestelijke inspanning.¹⁶

Een andere aanpak is die van de vakgroep Psychologie van de Arbeid en Organisatie van de Katholieke Universiteit Nijmegen, namelijk: de Vragenlijst Organisatiestress (VOS-D). Daarbij wordt gepeild naar volgende zaken:

- Overbelasting,
- Rolonduidelijkheid,
- Verantwoordelijkheid,
- Rolconflict,
- Werkplekgebondenheid,
- Gebrek aan beslissingsmogelijkheden,
- Gebrek aan zinvolheid van het werk,
- Onzekerheid over de toekomst,
- Sociale ondersteuning door de chef,
- Sociale ondersteuning door de collega's,
- Gebrek aan tevredenheid met het werk,
- Piekeren over het werk,
- Psychische klachten en
- Gezondheidsklachten.¹⁷

Een lange tijd werd de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA), ontwikkeld door Marc van Veldhoven, het meest gebruikt. Deze vragenlijst bevraagt medewerkers aan de hand van volgende schalen:

- taakeisen: werktempo en werkhoeveelheid, emotionele belasting, geestelijke belasting, lichamelijke inspanning;
- veelzijdigheid: afwisseling in het werk, leermogelijkheden;
- regelmogelijkheden: zelfstandigheid in het werk, inspraak;

¹⁴ Meer informatie: [The General Health Questionnaire: a psychometric analysis using latent trait theory - PubMed \(nih.gov\)](#)

¹⁵ Meer informatie: [UBOS | Utrechtse Burnout Schaal \(pearsonclinical.nl\)](#)

¹⁶ Meer informatie: [Monitoring arbeidssituatie | TNO](#)

¹⁷ Meer informatie: [VOS-D: Vragenlijst Organisatiestress-D. Handleiding \(VOS-D: Questionnaire on Organisational Stress-D. Manual\), | National Technical Reports Library - NTIS](#)

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

- relaties en communicatie: relaties met collega's, relaties met de directe leiding, contactmogelijkheden, communicatie in het bedrijf;
- taakgebonden problemen: onduidelijkheid in het werk, veranderingen in het werk, informatie over de taak, problemen met de taak;
- arbeidsvoorwaarden: appreciatie van de beloning, loopbaanmogelijkheden, toekomstzekerheid;
- welbevinden: plezier in het werk, betrokkenheid bij de organisatie, veranderen van baan of verloopintentie;
- spanning: herstelbehoefte, piekeren, slaapkwaliteit, emotionele reacties tijdens het werk, vermoeidheid tijdens het werk.¹⁸

Internationaal is de meest bekende vragenlijst over psychosociale arbeidsbelasting, de *Job Content Questionnaire (JBQ)*, ontworpen door de Amerikaanse socioloog Karasek. Volgende onderwerpen komen in verschillende vragen aan bod:

- psychologische jobvereisten;
- beslissingsruimte,
- ontplooiën van vaardigheden,
- sociale ondersteuning door leiding en collega's,
- fysieke werkdruk,
- gevaar van het werk,
- toxische risico's,
- jobonzekerheid en
- jobontevredenheid.¹⁹

De *Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)* is dan een Belgische vragenlijstmethode die ontwikkeld is aan de Universiteit van Luik (Hansez, 2001). Er is een basisvragenlijst en enkele aanvullende vragenlijsten. De basisvragenlijst behandelt volgende dimensies:

- de beschikbare hulpmiddelen: bv. cognitief, qua informatie, relationeel;
- het beheer van de taak: bv. contradictorische eisen, rolconflicten;
- de risico's die het werk meebrengen: voor de eigen persoon en voor anderen;
- de planning van het werk: bv. verdeling werklast, werktijdregeling;
- het beheer van de tijd: bv. opgelegd ritme, korte deadlines en
- het beheer van de toekomst: bv. loopbaanperspectief, werkzekerheid.²⁰

De ene vragenlijst betreffende psychosociale risico's op de werkvloer peilt al meer naar psychosomatische klachten dan de andere, of legt eerder een klemtoon in de bevraging over hoe het werk en de organisatie gestructureerd is. In onze vragenlijst hebben wij constructen (zie verder, 3. De DPO van vandaag, 3.1. Constructen) gekozen die de bovenstaande aspecten of dimensies globaal genomen weergeven. Deze sluiten naar ons aanvoelen en vanuit onze ervaringen en expertise aan bij de bijzondere functie van DPO (zie eerder, 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO).

¹⁸ Meer informatie: [Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid \(VBBA\) | SKB Onderzoek en Advies](#)

¹⁹ Meer info: [Job Content Questionnaire – Meetinstrumenten in de zorg \(meetinstrumentenzorg.nl\)](#)

²⁰ Meer info: [\[PDF\] The “Working conditions and control questionnaire” \(WOCCQ\): Towards a structural model of subjective stress | Semantic Scholar](#)

2.4. Vergelijkbare studies

De functie van DPO is in België vrij nieuw, daardoor zijn er nog geen groot aantal vergelijkbare studies te vinden. Toch stippen we graag de volgende studie aan welke in 2023 gepubliceerd werd door Anaxia Conseil, getiteld "*Il faut sauver le soldat DPO*".²¹

De studie gaat dieper in op de verschillende uitdagingen waarmee een DPO kan geconfronteerd worden tijdens diens werkzaamheden. De auteur interviewde hiervoor 26 DPO's aangewezen door de Franse gegevensbeschermingsautoriteit, *Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)*, uit verschillende sectoren, welke in meer of mindere mate te maken hebben gehad met grensoverschrijdende situaties. Aan de hand van deze interviews tracht men te achterhalen wat de grondreden(en) zijn van de grensoverschrijdende situaties.

De studie identificeerde volgende uitdagingen waarmee een DPO te kampen heeft:

1. Onvervulde beloften: zoals roltoewijzing, middelen, verantwoordelijkheden, ...
2. Unieke uitdagingen afhankelijk van de sector: zoals de bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de gezondheids- of sociale sector.
3. Diverse werkomgeving: vooral DPO's die werkzaam zijn in verschillende organisaties hebben moeite om een consistent gegevensbeschermingsbeleid uit te werken door de verschillende omgevingen waarin zij werken.
4. Bedrijfscultuur en interne politiek: vooral bij middelgrote familiebedrijven kan de rol van DPO aanvankelijk goed onthaald worden, maar wordt dit moeilijker van zodra de DPO meer conformiteit begint voor te stellen.
5. Stress en emotionele last: door het diverse takenpakket, verschillende stakeholders en belangen, de druk naar compliance, ...

Dit kan, volgens het onderzoek, er in sommige gevallen toe leiden dat de DPO zijn zelfvertrouwen verliest, zijn onafhankelijkheid afstaat, zich geïsoleerd vindt, onder druk wordt gezet om het bedrijf te verlaten of zelfs ontslagen wordt.²²

Vanuit de EDPB werd ook een *EU coordinated action* gelanceerd in 2023 over de rol van DPO's²³ waarbij er werd samengewerkt met de toezichthoudende autoriteiten van de verschillende lidstaten om de vragenlijst op te stellen en te verspreiden onder de DPO's. Deze vragenlijst ging eerder over de invulling van de rol van de DPO en peilde minder naar het welzijn van de DPO's. Een rapport over deze actie werd recentelijk gepubliceerd.^{24,25}

²¹ Anaxia Conseil (AC), personal data protection, *Il faut sauver le soldat DPO !*, 5 mai 2023, laatst geraadpleegd op 16 januari 2024, via <https://www.anaxia-conseil.fr/il-faut-sauver-le-soldat-dpo.html>.

²² Meer informatie: [Il faut sauver le soldat DPO ! \(anaxia-conseil.fr\)](https://www.anaxia-conseil.fr/il-faut-sauver-le-soldat-dpo.html)

²³ Meer informatie: [The role of DPOs at the heart of EU coordinated action for 2023 | European Data Protection Board \(europa.eu\)](https://eudpa.europa.eu/en/2023/05/the-role-of-dpos-at-the-heart-of-eu-coordinated-action-for-2023) en [Launch of coordinated enforcement on role of data protection officers | European Data Protection Board \(europa.eu\)](https://eudpa.europa.eu/en/2023/05/launch-of-coordinated-enforcement-on-role-of-data-protection-officers).

²⁴ [EDPB identifies areas of improvement to promote the role and recognition of DPOs | European Data Protection Board \(europa.eu\)](https://eudpa.europa.eu/en/2023/05/edpb-identifies-areas-of-improvement-to-promote-the-role-and-recognition-of-dpos)

²⁵ European Data Protection Board, Report, 2023 Coordinated Enforcement Action, Designation and Position of Data Protection Officers, adopted on 16 January 2024, laatst geraadpleegd op 18 januari 2024, via [Coordinated Enforcement Action, Designation and Position of Data Protection Officers | European Data Protection Board \(europa.eu\)](https://eudpa.europa.eu/en/2024/01/2023-coordinated-enforcement-action-designation-and-position-of-data-protection-officers)

3. De DPO van vandaag

In dit deel gaan we dieper in op de constructen waarop de vragenlijst is gebaseerd vanuit de achtergrondinformatie zoals besproken in het voorgaande deel. Vervolgens bespreken we de resultaten van de vragenlijst over het welzijn van de DPO's en pogen we te achterhalen hoe gelukkig de DPO is.

3.1. Constructen

Om te peilen naar het geluk van de DPO's en de elementen te identificeren die dit geluk beïnvloeden, hebben we de verschillende deelnemers bevestigd op zes verschillende constructen of concepten: autonomie, middelen, ondersteuning, samenwerking, erkenning en opleiding en ontwikkeling. Deze constructen zijn gelinkt aan hoe vragenlijsten worden opgesteld in het kader van onderzoeken naar psychosociale risico's binnen de arbeidscontext (zie eerder, 2.3. Vragenlijst als onderzoeksmethode).

Autonomie

Zowel vanuit de definitie van de rol van DPO zoals opgenomen in de AVG als vanuit de praktijk, blijkt dat DPO's de behoefte hebben om zelfstandig te kunnen werken en zelf te bepalen hoe ze hun rol invullen. De DPO dient, zoals eerder aangewend (zie 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO), de taken van informeren, adviseren en toezicht houden op de naleving van gegevensbeschermingsbepalingen te vervullen. Maar, doorgaans komen hier nog verschillende taken bij, afhankelijk van de noden van het bedrijf en de wensen van de verwerkingsverantwoordelijke of verwerker. We denken dan vooral aan uitvoerende taken zoals het opmaken van een register, opvolgen van inbreuken in verband met persoonsgegevens, behandelen van verzoeken van betrokkenen, en dergelijke meer.

Het vrij kunnen kiezen van de taken en de tijdsbesteding is dan ook heel belangrijk voor het geluk van de DPO. Hierbij mag men niet uit het oog verliezen dat een te grote autonomie, zonder voldoende transparantie, ertoe kan leiden dat de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker niet op de hoogte is van wat de DPO eigenlijk allemaal doet. Dit kan dan weer een impact hebben op andere constructen zoals middelen, ondersteuning en erkenning, en zouden dus het geluk van de DPO kunnen beïnvloeden.

Middelen

Om diens taken op een correcte en volledige manier te kunnen uitvoeren hebben DPO's de juiste middelen nodig, zoals onder meer: de tijd, de toegang tot informatie, de toegang tot innovatie in het bedrijf en de toegang tot het personeel.

Een van de grote problemen waarmee DPO's geconfronteerd worden, is het gebrek aan tijd of eerder het niet efficiënt kunnen besteden van de beschikbare tijd. Het is vaak een hele opgave om de juiste en volledige informatie te vinden of te verkrijgen om een verwerking van persoonsgegevens correct te kunnen analyseren om zo degelijk advies te kunnen verlenen. Daarnaast is er vaak een gebrek aan technische (ICT-)kennis in de organisatie, waardoor de DPO extra tijd zal aanwenden om alles na te kijken en bijkomend onderzoek te doen. De grote vraag is daarbij of de DPO deze tijd en vrijheid krijgt om bijvoorbeeld informatie vlot te krijgen.

Ondersteuning

Tevens is het voor de DPO nodig dat die zich voldoende ondersteund en gehoord voelt. Daarnaast is de rol van de leidinggevende(n) doorslaggevend. Een duidelijk en effectief management dat naar de DPO's luistert, hen ondersteunt en hen respecteert heeft een grote positieve impact op

het welzijn van de DPO. Dezelfde verwachtingen bestaan ten aanzien van de medewerkers van de organisatie. Met een betere ondersteuning kan de werking van de DPO mooier afgestemd worden op de noden van de organisatie.

De mate van ondersteuning zal bepalen hoe goed de DPO zijn functie kan uitvoeren. Dit zal uiteraard een impact hebben op de erkenning (zie verder, Erkenning). Ondersteuning is dan ook een relevante factor om het geluk te bepalen.

Samenwerking

DPO's hebben nood aan een goede samenwerking met de verschillende afdelingen en de teams binnen een organisatie. Zo krijgen ze een inzicht in de verschillende verwerkingsprocessen van persoonsgegevens die de organisatie uitvoert of zouden kunnen uitvoeren, en wat de specifieke modaliteiten zijn voor de verwerkingen van persoonsgegevens. Dankzij een degelijke samenwerking kan de DPO niet alleen latent informatie vergaren, maar de verbeterde verstandhouding zal het makkelijker maken om meer info te vragen, trainingen of opleidingen te geven en dergelijke meer. De adviezen van de DPO zullen daardoor mogelijks kwalitatiever zijn, i.c. beter afgestemd zijn op de praktijk en makkelijker na te leven door de medewerkers.

Een ander type partij waar de DPO mee moet samenwerken, zijn de bevoegde toezichthoudende autoriteiten (zie eerder, 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO), zoals de Gegevensbeschermingsautoriteit en het Controleorgaan op de politionele informatie. Een goede verstandhouding tussen deze toezichthouders en de DPO is noodzakelijk. De DPO verwacht namelijk dat de bevoegde toezichthoudende autoriteit werkbare aanbevelingen tijdig en correct meedeelt en dat deze beslissingen op een transparante wijze neemt aan de hand van de informatie die de DPO meedeelt. De bevoegde toezichthoudende autoriteit kan van hun kant dan weer verwachten dat zij bijvoorbeeld medewerking krijgen bij controles of inspecties van de DPO.

Een DPO dient te kunnen overleggen of van gedachten te wisselen met andere DPO's. In vele organisaties is er slechts één DPO aangesteld en dus kan het nuttig zijn, ook met het oog op psychosociaal welzijn, om contacten te hebben en af te stemmen met andere DPO's. Dit mits uiteraard het respecteren van de nodige vertrouwelijkheid. Samen kunnen er ideeën en inzichten worden uitgewisseld, maar kan er daarbij geventileerd worden over het werk of er kunnen toffe ervaringen en tips worden gedeeld. Dit kan ervoor zorgen dat de DPO zich minder geïsoleerd voelt. Het kan een positieve impact hebben op de geluksfactor van de DPO en wellicht ook op de kwaliteit van diens werk.

Erkenning

De functie van DPO is nog vrij recent waardoor (h)erkenning een probleem kan vormen voor vele DPO's. Zoals in elk beroep of functie is het belangrijk dat een persoon naar waarde geschat wordt en het respect krijgt dat diens functie verdient. Tevens vindt een DPO het aangenamer werken wanneer die voelt dat het werk dat wordt verricht een impact heeft en nut heeft. De mate van (h)erkenning van een DPO beïnvloedt dus het geluk van een DPO.

Opleiding en ontwikkeling

Een laatste construct waarop we hebben bevraagd in de vragenlijst is 'opleiding en ontwikkeling'. Opleiding en ontwikkeling zorgen ervoor dat een DPO zekerder in diens schoenen staat en over het algemeen meer competenties zal ontwikkelen. Daarnaast kan dit construct positieve effecten hebben op de andere constructen zoals erkenning, samenwerking en autonomie. Om zich goed te voelen, zal de DPO zich verder moeten kunnen opleiden en bijscholen.

3.2. Onderzoeksvraag

Anleiding tot dit onderzoek was het feit dat tijdens presentaties aan DPO's vaak door sprekers werd geopperd dat DPO's toch de gelukkigste mensen ter wereld zijn. Dergelijke uitspraken werden dan vaak met wat groen lachen onthaald door het DPO-publiek. Wanneer op deze reactie werd doorgevraagd, ventileerden de DPO's over de moeilijkheden die zij ondervinden in het uitoefenen van hun taken, waaronder: de weerstand die ze ondervinden om een gegevensbeschermingsvriendelijke bedrijfscultuur te introduceren, het zware takenpakket en de beperkte tijd en middelen die ze krijgen om hun takenpakket uit te voeren, maar ook de complexiteit van de vragen die op hen worden afgevuurd. Daarnaast horen we onder DPO's verhalen dat zij uitvallen met een burn-out of voor een carrière-wending kiezen omdat het echt geen evidente job is. Daarom leek het ons interessant om hierover een bevraging te organiseren bij zoveel mogelijk DPO's in België.

DPO's bevinden zich op een kruispunt waar gegevensbeheer, veiligheid van persoonsgegevens en de juridische kaders inzake gegevensbescherming samenkomen. Dit geeft als gevolg dat zij een indrukwekkende mix van competenties moeten bezitten en groot takenpakket moeten uitvoeren (zie eerder, 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO). Helaas lijkt het zo dat de DPO vaak álle taken aangaande gegevensbescherming dient uit te voeren. Dit kan resulteren in een overmatige werklast, maar potentieel ook in belangenconflicten. Deze zaken hebben een impact op het psychosociaal welzijn van de DPO. De mate waarin de DPO's gelukkig zijn in hun job werd onderzocht op basis van verschillende constructen (zie eerder, 3.1. Constructen).

3.3. Onderzoeksmethode

De vragenlijst werd naar ongeveer 4000 DPO's toegestuurd via QuestionPro²⁶ in samenwerking met Thomas More. Voor het invullen van de vragenlijst werd de anonimiteit verzekerd. Deze werd aangeboden in het Nederlands, Frans en Engels en bevatte een 40-tal vragen omtrent het welzijn binnen de functie van DPO. De dataverzameling vond plaats tussen 22 maart 2023 en 12 mei 2023.

Inhoudelijk kwamen de boven vernoemde constructen aan bod:

- Algemene tevredenheid (4 items op een 10-puntenschaal, herleid tot 1 gemiddelde score voor welzijn),
- Samenwerking (7 stellingen op een 5-puntenschaal),
- Middelen en tijd (7 stellingen op een 5-puntenschaal),
- Autonomie en onafhankelijkheid (4 stellingen op een 5-puntenschaal) en
- Erkenning (4 stellingen op een 5-puntenschaal).

Dankzij een respons van 308 DPO's kunnen we met 95% betrouwbaarheid en een foutenmarge van 5,37% conclusies trekken voor de gehele populatie aan DPO's in België.

De variabelen die het profiel van de DPO in kaart brengen, zijn:

- land van registratie,
- gender,
- leeftijd,
- aantal jaren ervaring als DPO,
- gerichte opleiding inzake gegevensbescherming gevolgd,

²⁶ Meer info: [Free Online Survey Software and Tools | QuestionPro®](#)

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

- opleidingsgraad,
- lid van specifieke netwerken,
- uitoefening van de job individueel of samen met andere experten,
- combinatie van de job met andere functies (al dan niet binnen dezelfde organisatie) en
- type organisatie waarin men DPO is (overheid, privaat, hybride).

Een aandachtspunt hierbij is dat sommige categorieën in te kleine absolute aantallen vertegenwoordigd zijn in de dataset, waardoor significante verschillen met de andere categorieën met de nodige omzichtigheid dienen te worden gelezen.

Naast een descriptieve analyse van afzonderlijke items binnen deze constructen, waarbij de verschillen naargelang het profiel van de DPO werden bestudeerd, werd een regressieanalyse uitgevoerd. De regressieanalyse helpt bij het voorspellen hoeveel van de variantie (in welzijn) verklaard kan worden door de onafhankelijke variabelen.

Welzijn is de gemiddelde score op de 4 items:

- (1) de algemene jobtevredenheid,
- (2) de job aanraden,
- (3) de waarschijnlijkheid dat men de job blijft uitoefenen en
- (4) de mate waarin men gemotiveerd blijft.

Deze welzijnsscore werd geanalyseerd in combinatie met de profielvariabelen.

In functie van de regressieanalyse werden, na een factoranalyse om de interne samenhang van de stellingen te bevestigen, gemiddelde scores berekend voor alle stellingen binnen een onderwerp of aspect. Sommige negatief geformuleerde stellingen werden daarvoor eerst omgedraaid zodat alle stellingen binnen een onderwerp of aspect in dezelfde richting geformuleerd konden worden.

In de regressieanalyse werd gepeild of er een sterke samenhang is met de andere onderwerpen of aspecten, namelijk: 'autonomie', 'erkenning', 'samenwerking' en 'tijd en middelen'. Uit de uitgevoerde regressieanalyse kan worden geconcludeerd dat de door ons geïdentificeerde constructen in meer of mindere mate een impact hebben op het geluk van de DPO. Autonomie heeft daarbij de minste impact en samenwerking heeft een grotere impact. Een combinatie van samenwerking en erkenning heeft de grootste impact.

Zoals eerder aangegeven, hebben wij in onze onderzoeksmethode rekening gehouden met wat gangbaar in het kader van bevragingen binnen de context van psychosociale risico's en welzijn (zie eerder, 2.2. Psychosociale risico's en welzijn, en 2.3. Vragenlijst als onderzoeksmethode).

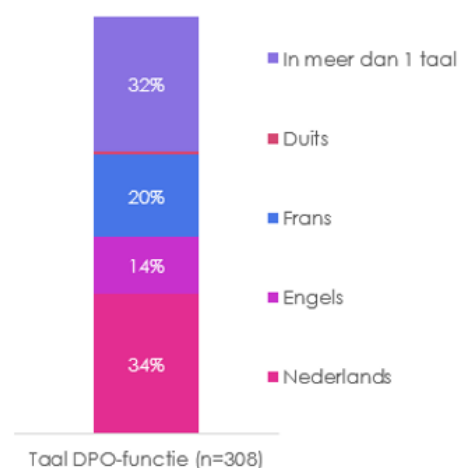
3.4. De resultaten

Door voldoende reacties op de vragenlijst, kunnen we de resultaten zo goed als doortrekken naar de gehele populatie aan DPO's in België. We vermoeden dat in België ongeveer 4000 DPO's zichzelf hebben aangemeld bij de toezichhoudende autoriteiten. Het is echter moeilijk om dit met zekerheid te zeggen. Enerzijds, worden de DPO-taken soms opgenomen door verschillende mensen in bijvoorbeeld een DPO team of via mechanismen zoals '*DPO as a service*'. Wanneer er dus sprake is van een team van DPO's, is het mogelijk dat er bijvoorbeeld maar één iemand van dat team is aangemeld bij de bevoegde toezichhoudende autoriteit. Desalniettemin, is het wellicht mogelijk dat onze bevindingen voor deze groep DPO's van toepassing zullen zijn. Het is mogelijk dat een DPO actief is in verschillende organisaties en in die situatie zal de DPO voor elke

organisatie aangemeld zijn bij de bevoegde toezichhoudende autoriteit. Terwijl de DPO wel één en dezelfde persoon is.

Zoals reeds hierboven weergegeven, kregen wij 308 volledig ingevulde vragenlijsten teruggestuurd. Hierbij moeten we er ons van bewust zijn dat sommige categorieën van DPO's onvoldoende vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld wanneer we een resultaat hebben van minder dan 10 respondenten van 308. In deze categorieën is het beter om geen veralgemeningen te maken.

Eerste analyse

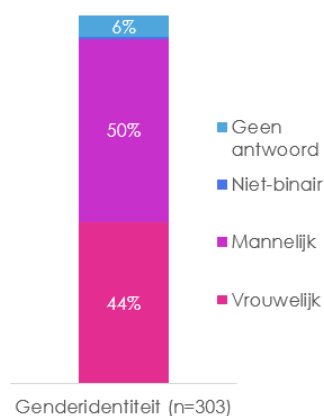


Vooraleer dieper in te gaan op de correlatie tussen de verschillende constructen en het geluk van de DPO, is het goed om even stil te staan bij de resultaten op zich en de algemene vaststellingen.

Zo zijn het merendeel van de DPO's Nederlandstalig (59%), terwijl de uitoefening van de functie voor 32% wel in meer dan één taal wordt vervuld (zie Figuur 1: Taal DPO). Daarnaast zien we dat het merendeel van de DPO's hun functie binnen België (en daarbuiten) uitvoert (78% (en 10%)).

Figuur 1: Taal DPO

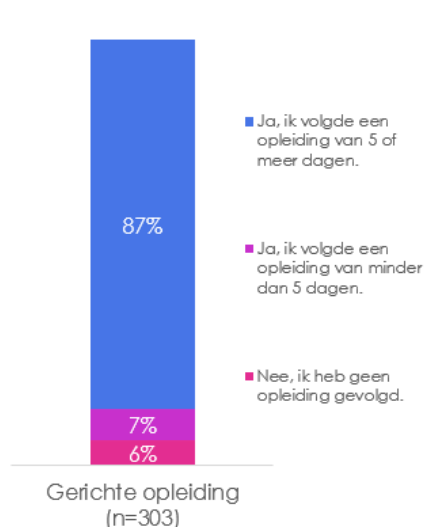
Heel goed om zien is dat de genderverdeling onder DPO's vrij gelijk is (zie Figuur 2: Genderidentiteit). Aan de andere kant zien we dat DPO's overwegend ouder zijn (30+) en dus meestal personen zijn met al wat (levens)ervaring. Wat deze ervaring betreft in de DPO-functie heeft het merendeel bijna 5 jaar (of meer) ervaring. Dit zou kunnen betekenen dat veel DPO's die zich in 2018 en 2019 gewaagd hebben aan de nieuwe functie van DPO, dit nog steeds doen. Ook zijn er enkelen die langer ervaring hebben in gegevensbescherming of privacy, maar dan eerder als veiligheidsconsultent of een andere gelijkaardige functie (zie eerder, 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO).



Figuur 2: Genderidentiteit

We onderzochten het opleidingsniveau van de DPO en stellen daarbij vast dat zij niet alleen overwegend in het bezit zijn van een bachelor diploma of een hoger diploma (94%), maar dat een

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.



overweldigende meerderheid (94%) een specifieke opleiding als DPO heeft gevolgd, waarvan 87% een opleiding van 5 of meer dagen volgde (zie Figuur 3: Gerichte opleiding). Opleiding en vorming lijkt dus zeer belangrijk voor een DPO en heeft een grote impact op het geluk van de DPO. Eén en ander heeft naar alle waarschijnlijkheid te maken met de technische en juridische aspecten van de AVG, welke zonder bijkomende toelichting een significante uitdaging kunnen vormen.

Figuur 3: Gerichte opleiding

Doorgaans zijn DPO's aangesloten bij een beroepsorganisatie (36%) zoals dpo pro, AFCDP, ... of lid van een inter- of intra sectoraal netwerk van andere DPO's (37%).

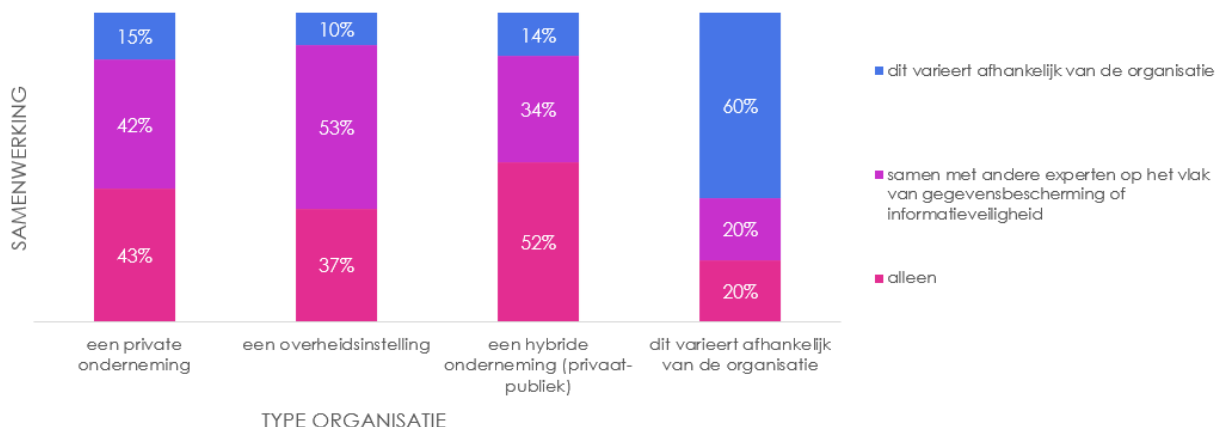
Een meerderheid (42%) van de DPO's werkt binnen de eigen organisatie samen met andere experts op het vlak van informatieveiligheid (vb. *Chief Information Security Officer ((C)ISO*) en gegevensbescherming (vb. (adjunct-)DPO). Maar, we zien toch dat 39% van de DPO's in de uitoefening van de job er alleen voor staat.

DPO's combineren hun functie meestal met een andere functie (57%), waarvan 43% binnen de organisatie en 14% buiten de organisatie waar ze als DPO actief zijn. Vele DPO's geven daarbij aan dat de werklust eigenlijk te hoog is.

Als we dan kijken in wat voor onderneming DPO's vooral werken, is het geen verrassing dat 32% actief is in een overheidsorganisatie, want in deze sector is het verplicht om een DPO aan te stellen. Het merendeel (46%) van de DPO's is echter actief in een private organisatie.

De combinatie van de twee voorgaande paragrafen (zie Figuur 4: Samenwerking en type organisatie), toont aan dat de verdeling 'alleen werken' of 'als deel van een team experts' in private organisaties redelijk gelijk is (43%-42%), terwijl in overheidsorganisaties 53% van de DPO's samenwerkt in een team van experts en slechts 37% alleen. Bevreemdend is het gegeven dat in een hybride onderneming (privaat-publiek) meer dan de helft van de DPO's er dan weer alleen werkt (52%). Interessant zou zijn om hierover meer bijkomende onderzoek te doen om meer zicht te hebben op de verklaring hiervoor (zie verder, 6. Mogelijkheden bijkomend onderzoek).

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
 Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.



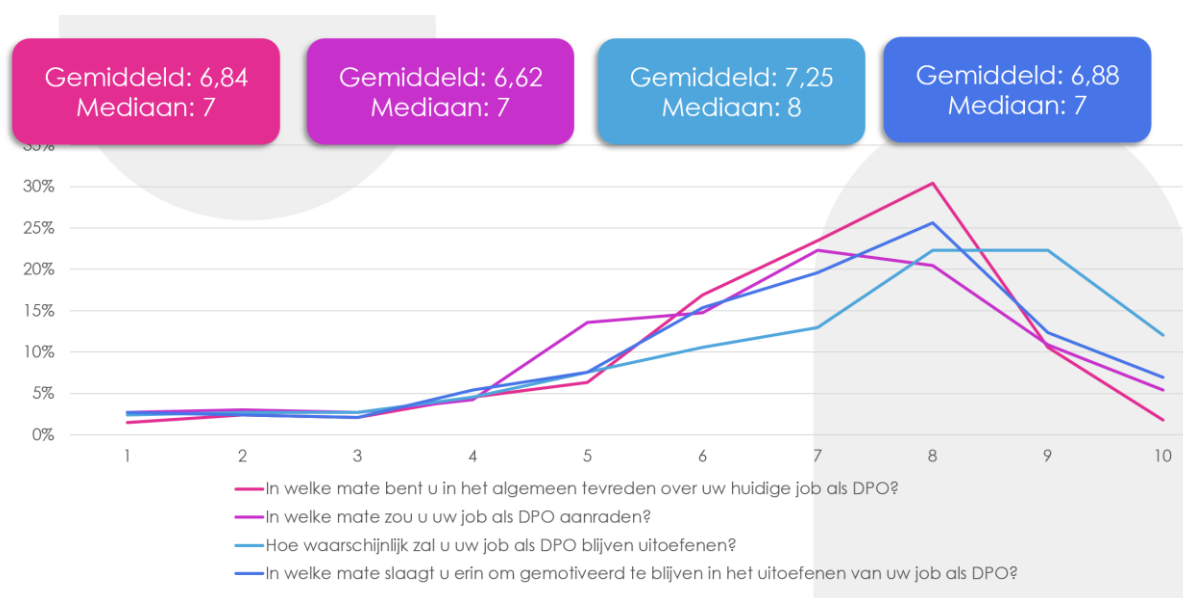
Figuur 4: Samenwerking en type organisatie

Het geluk van de DPO

Na de algemene resultaten, volgt in dit deel een uitdieping op het geluk van de DPO's en welke zaken deze kunnen beïnvloeden.

Om te peilen naar de jobtevredenheid en het geluk van de DPO werden volgende vragen gesteld aan de verschillende respondenten:

- In welke mate bent u in het algemeen tevreden over uw huidige job als DPO?
- In welke mate zou u uw job als DPO aanraden?
- Hoe waarschijnlijk zal u uw job als DPO blijven uitoefenen?
- In welke mate slaagt u erin om gemotiveerd te blijven in het uitoefenen van uw job als DPO?



Figuur 5: Algemene jobtevredenheid

Eerst en vooral stellen we vast dat leeftijd en gender geen enkele weerslag hebben op het geluk van de DPO.

In het algemeen is de DPO zeker gelukkig en bestaat er een sterke positieve correlatie tussen 'de job willen blijven uitoefenen' en 'gemotiveerd kunnen blijven' en er is een matige positieve

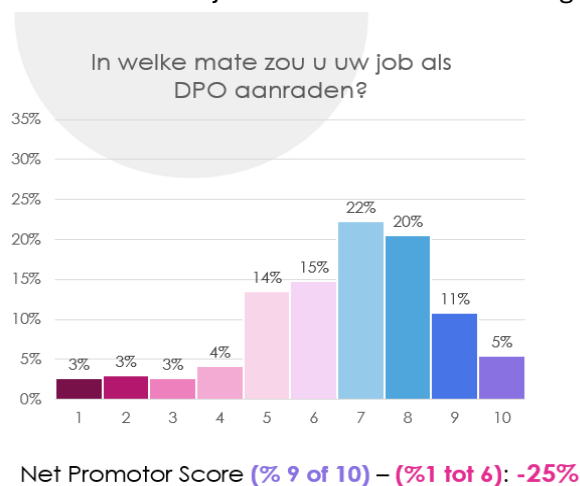
De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

correlatie tussen 'de algemene tevredenheid' en 'de job willen blijven uitoefenen' (zie Figuur 5: Algemene jobtevredenheid).

Hoe gelukkiger iemand is en hoe beter die persoon gemotiveerd kan blijven, hoe groter de kans dat de DPO, DPO zal willen blijven. Andere determinerende factoren voor dit geluk zijn de mate van samenwerking met andere DPO's en rollen zoals (C)ISO's, het type organisatie en het al dan niet lid zijn van een netwerk.

Ondanks de algemene tevredenheid, zien we dat één op vijf van de DPO's niet zeker is of die de job zal blijven uitoefenen in de toekomst. Dit is in zowel private als publieke organisaties even waar. Ook in de praktijk zien we dat bedrijven regelmatig van DPO (moeten) veranderen. De ervaring die men heeft als DPO lijkt daarbij geen rol te hebben: zowel ervaren als minder ervaren DPO's hebben dit gevoel. DPO's die lid zijn van een netwerk geven echter aan de functie te willen blijven uitoefenen.

Verbazend daarbij is dat DPO's toch niet zo geneigd zijn om hun job aan te raden bij anderen



(slechts 6/10), wat zich vertaalt in een zeer lage *Net Promotor Score* van -25% (zie Figuur 6: Net Promotor Score). We maken hierbij de bedenking dat de functie van DPO waarschijnlijk een negatief imago heeft zowel binnen als buiten de organisaties. Dit heeft ongetwijfeld een negatieve invloed op anderen en kan een rem zijn op de instroom van nieuwe DPO's. Verder zal de hoge mate aan negativiteit over de job als DPO ook het eigen geluk ondermijnen. Wanneer DPO's samenwerken met anderen, opleidingen volgen of deel uitmaken van een netwerk, zullen zij sneller de job aanraden bij anderen.

Figuur 6: Net Promotor Score

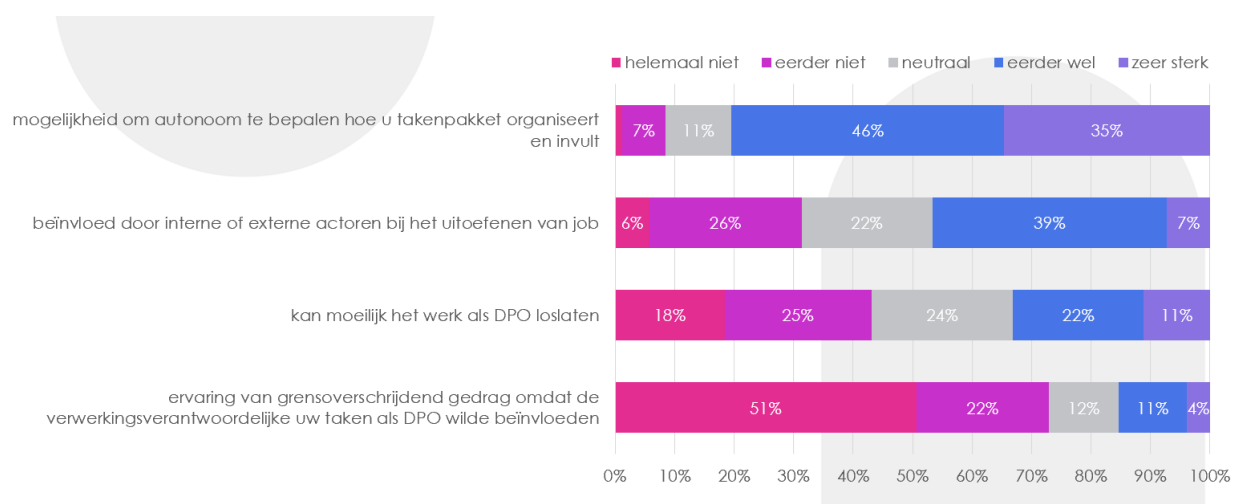
Tenslotte blijven DPO's over het algemeen de motivatie wel vinden in hun functie. De groep DPO's (1/5) die hier niet in slagen, zouden dit positief kunnen beïnvloeden door (meer) samen te werken met anderen, zich aan te sluiten bij een netwerk en/of bijkomende opleidingen te volgen.

Autonomie en onafhankelijkheid

Een eerste construct waar we naar peilden was hoe autonomie het geluk van een DPO beïnvloedt. In het beroep van DPO is deze autonomie en onafhankelijkheid, het vrij kunnen invullen van de functie, zonder externe dwang, een wettelijke vereiste.

Naast diens drie kerntaken van informeren, adviseren, en toezicht houden op de naleving inzake gegevensbescherming, welke al vaak een voltijdse job is, zal de DPO regelmatig tal van andere taken moeten vervullen, zoals bijvoorbeeld het opmaken van het register van verwerkingsactiviteiten en het opvolgen van inbreuken in verband met persoonsgegevens. Het is dan ook eens zo belangrijk dat hij vrij de prioriteiten in zijn takenpakket kan bepalen.

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
 Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.



Figuur 7: Autonomie en onafhankelijkheid

We stellen gelukkig vast dat de meerderheid (81%) van de DPO's vrij is om de taken zelf in te vullen, maar daar staat wel tegenover dat een groot deel (46%) van de DPO's druk van externe actoren ondervindt bij het uitvoeren van hun taken (zie Figuur 7: Autonomie en onafhankelijkheid). Op het eerste zicht lijkt dit contradictorisch, maar dit is gedeeltelijk te verklaren door de autonomie op zich.

Een keerzijde van autonomie kan immers zijn dat de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker niet op de hoogte is van de verschillende taken van de DPO. Zonder de nodige transparantie, kunnen er onaangename situaties ontstaan, waarbij de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker meer controle zou willen uitvoeren op de DPO of het risico bestaat dat er bepaalde zaken niet worden opgepikt door onduidelijkheid in de verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Autonomie moet dus steeds gepaard gaan met voldoende transparantie en communicatie. Anderzijds zijn er in een organisatie verschillende actoren actief, elk met hun eigen belangen, verantwoordelijkheden en wensen en soms vanuit hun *core business*-activiteiten. Deze zullen niet altijd gelijk lopen met de bezorgdheden van de DPO en kunnen een druk uitoefenen op de werking van de DPO. Dit is echter op zich niet problematisch, maar eerder een onderdeel van het takenpakket van de DPO. We zien dat slechts 15% van de DPO's aangeven soms te maken te hebben met grensoverschrijdende beïnvloeding, zoals het onder druk worden gezet, het bedreigd worden met ontslag, het achterhouden van informatie door de organisatie, het niet inlichten van de DPO, en dergelijke meer.

Het dient bemerkend dat het vooral de meer ervaren DPO's zijn die te kampen hebben met deze problemen. Gender lijkt dan weer geen rol te spelen. Opvallend is ook dat DPO's die in België én in het buitenland werkzaam en/of aangemeld zijn, hier beduidend meer geconfronteerd mee worden dan DPO's die enkel in België geregistreerd staan.

Natuurlijk zien we graag dit aantal nog dalen in de toekomst, maar het is al fijn om te zien dat dit geen vaak terugkerend probleem is bij de DPO's in België (zie eerder, 2.4. Vergelijkbare studies).

Of DPO's hun werk gemakkelijk kunnen loslaten, zijn zij het niet eens, met net geen gelijke verdeling tussen wel en niet. Dit lijkt zeer sterk afhankelijk van de omstandigheden waarin DPO's zich bevinden. Zo hebben DPO's in private ondernemingen vaak meer moeite om het werk los te laten, terwijl dit gemiddeld makkelijker lijkt te zijn in overheidsorganisaties. Ook het combineren van de functie van DPO met een andere functie binnen dezelfde organisatie en het niet lid zijn van een netwerk, hebben hierop een negatieve impact. Het eerste kan te wijten zijn aan een te groot

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

takenpakket, waardoor men zich misschien verplicht voelt om na de uren verder te werken of waardoor het bijkomende zorgen creëert. Het gebrek aan een netwerk kan zich dan weer uiten in meer piekeren over de juiste oplossingen omwille van het gebrek aan een klankbord of klankborden.

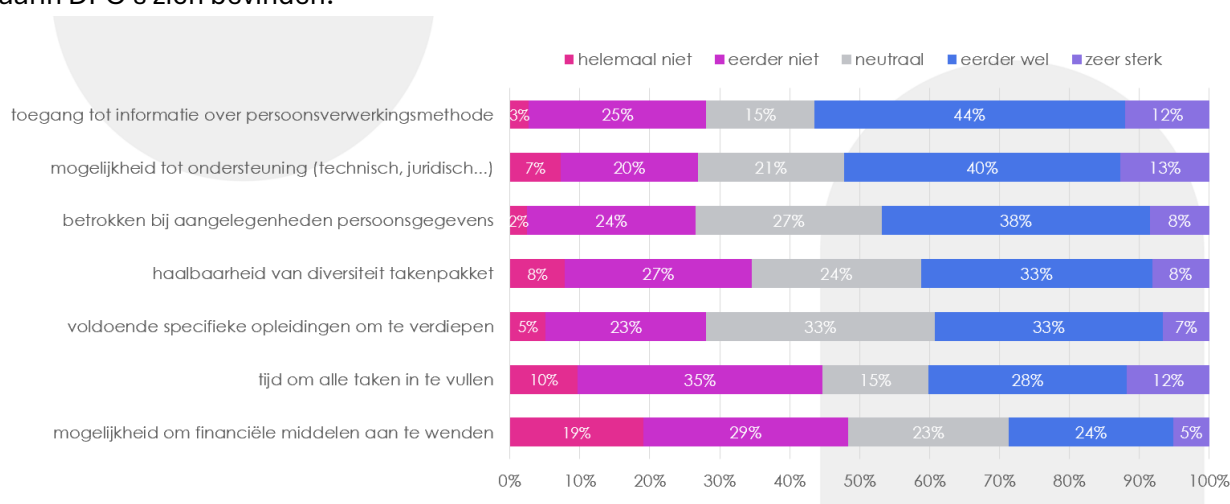
Hoewel uit de regressieve analyse blijkt dat de impact van autonomie en onafhankelijkheid op het geluk van de DPO, de kleinste is van de verschillende bevroegde constructen, moet de DPO hierover toch waken. Om diens autonomie en onafhankelijkheid te bewaren of te verbeteren zal een DPO zijn takenpakket en resultaten goed moeten communiceren ten aanzien van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker.

In zeldzame gevallen merken we eveneens dat DPO's echt niet goed in hun vel zitten. Een oorzaak daarvan zijn gevallen van grensoverschrijdend gedrag vanuit de directieleden. De DPO wordt onder druk gezet om minder streng toe te kijken op de naleving van de gegevensbeschermingsbepalingen. Zo worden ze buitenspel gezet, bewust verkeerd of slecht geïnformeerd over de werking van de organisatie of in sommige gevallen zelfs geïntimideerd.

Middelen

Een DPO moet zicht hebben op de verschillende gegevensstromen binnen de organisatie en kunnen weten wat er met deze persoonsgegevens gebeurt of hoe ze verwerkt worden. Het komt echter voor dat zij verschillende problemen ondervinden met de informatievergaring of dat zij niet de technische of specifieke kennis hebben om de informatie te begrijpen.

Al deze zaken nemen tijd in beslag en vereisen dat er bepaalde middelen worden ingezet om de rol van de DPO goed of beter te kunnen vervullen. In onze vragenlijst was het dan ook voornamelijk om te achterhalen of een DPO deze tijd krijgt, of die informatie kan te weten komen, of die ondersteunt wordt, middelen krijgt, enzovoorts. Bij deze stellingen zien we dat de DPO's sterk van mening verschillen. Dit is, althans gedeeltelijk, te verklaren door de verschillende werksituaties waarin DPO's zich bevinden.



Figuur 8: Middelen

Gelukkig geeft een meerderheid van de respondenten aan voldoende toegang te hebben tot informatie over de verwerkingen van persoonsgegevens en is het voornamelijk in de private ondernemingen dat dit goed zit.

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

De 'haalbaarheid van diversiteit takenpakket' scoort dan weer slechter, met 45% van de DPO's die dit als onvoldoende ervaart. Wanneer we verder kijken, stellen we vast dat dit meestal een probleem vormt in overheidsorganisaties.

DPO's in overheidsorganisaties zijn in deze categorie overigens de grote verliezers en scoren nagenoeg op alle categorieën onder het gemiddelde, enkel bij opleidingen scoren de hybride ondernemingen slechter. Vanuit de praktijk zien we dat het vooral de DPO's uit overheidsorganisaties zijn die aangeven onder druk te staan en in tijdsnood te zitten.

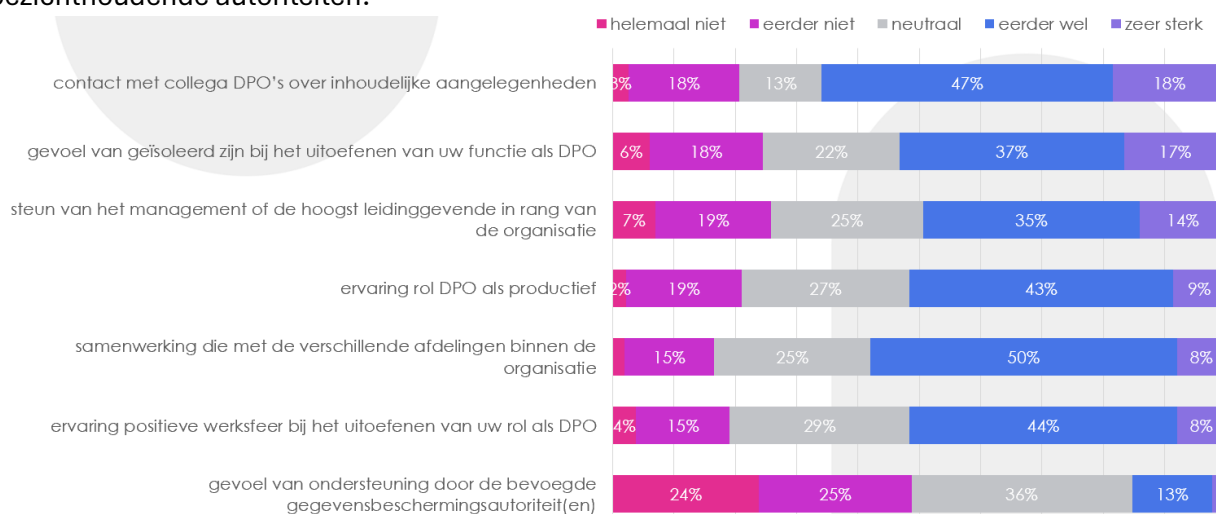
Net zoals bij autonomie toont de regressieanalyse aan dat de impact van middelen op het geluk van een DPO niet zo groot is. Toch is het belangrijk om er op toe te zien dat DPO's voldoende tijd en middelen krijgen om hun functie uit te oefenen. Dit is tevens een vereiste vanuit de AVG, artikel 38.2. Dit kan daarenboven de gemoedsrust en het welbevinden van de DPO ten goede komen, maar ook zorgen voor een verbetering in de algemene kwaliteit van diens werk.

Samenwerking en ondersteuning

Wanneer een DPO een advies verleent, zal om tal van redenen dit advies niet altijd gevolgd worden. Zonder een goede argumentatie hiervoor kan een DPO zich in diens geluk geschaad voelen. De DPO kan dan de indruk krijgen dat de functie geen impact of nut heeft (zie ook verder, Erkenning). Wanneer adviezen wel gevolgd worden, kan dit de druk op de DPO verhogen om meer te presteren en is er misschien sprake van faalangst.

Een vangnet in de vorm van samenwerking met andere collega's kan de zelfverzekerdheid verhogen en daarmee het algemeen welbevinden van de DPO opkrikken. Daarnaast is een goede samenwerking en verstandhouding met andere actoren of medewerkers binnen de organisatie belangrijk.

Naast samenwerking moet een DPO ondersteund worden. Onder meer door het management of het leiderschap binnen de organisatie, die hen ruimte moet geven om hun taken te vervullen. Maar, deze moet ervoor zorgen dat de DPO een zeker zeggenschap binnen de organisatie geniet en dat er een goede werksfeer heerst. Tevens verwacht de DPO ondersteuning van de bevoegde toezichthoudende autoriteiten.



Figuur 9: Samenwerking en ondersteuning

De gelukkige DPO? - In welke mate zijn DPO's gelukkig in hun job?
Een verhandeling over de dpo day 2023-vragenlijst inzake het welzijn van DPO's.

60% van de DPO's werpt op voldoende contact te hebben met collega-DPO's, maar een meerderheid (54%) geeft eveneens aan zich geïsoleerd te voelen in de uitoefening van hun functie (zie Figuur 9: Samenwerking en ondersteuning). Grote slachtoffers hier zijn de DPO's die alleen werken. De meer geïsoleerde DPO's geven aan dat zij minder ondersteuning van het management krijgen en een minder goede samenwerking met de afdelingen binnen het bedrijf ondervinden.

Ergens is het isolement deels eigen aan de functie van de DPO. Bij de uitvoering van diens drie kerntaken zal de DPO steeds voldoende afstand moeten bewaren, om zo objectief mogelijk te blijven en diens onafhankelijke positie te bewaren. Dit isolement speelt meer in overheidsinstellingen, maar het contact met collega-DPO's vlot binnen dergelijke organisaties dan weer beter.

Zorgbarend is dat een kwart van de DPO's stelt niet zeker te zijn dat hun rol productief is en weer een kwart stelt overtuigd te zijn dat hun rol productief is. Deze gevoelens spelen vooral bij de onervaren, onopgeleide en alleen-werkende DPO's. Ook hier zijn de overheidsinstanties de slechte leerlingen van de klas. Lid zijn van een netwerk heeft dan weer een positieve invloed op deze gewaarwording.

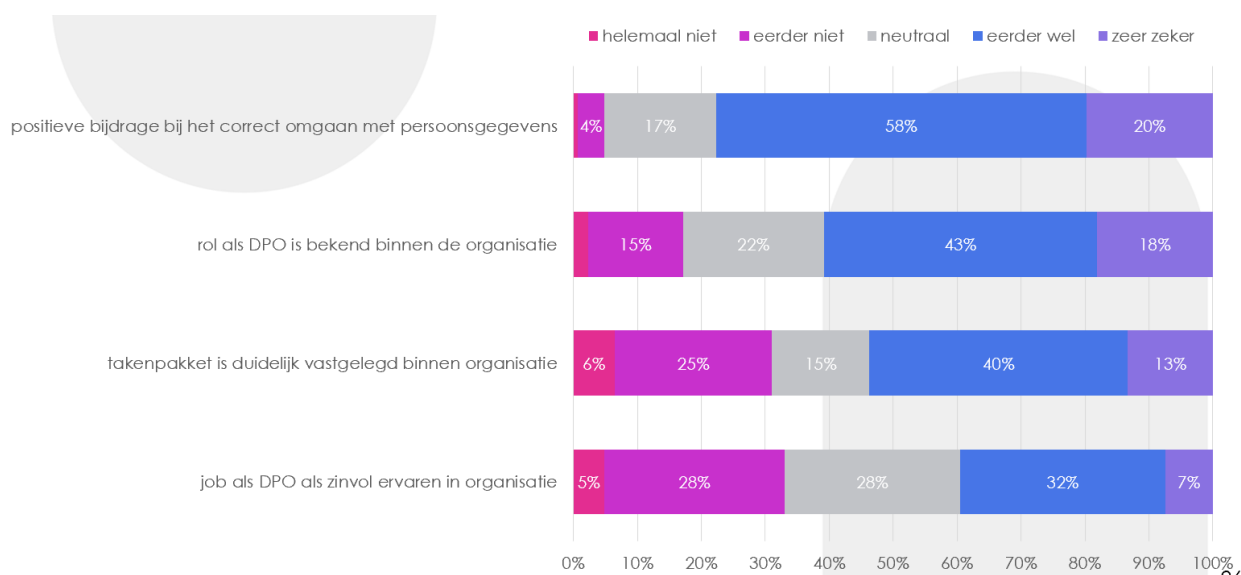
Er heerst een gebrek aan gevoel van bijstand door de bevoegde toezichthoudende autoriteiten en meer expliciet werd in het open veld, dat werd voorzien voor algemene opmerkingen mee te geven, door vele respondenten aangegeven dat de zij nood hebben aan ondersteuning vanuit de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA). Ongeveer 50% van de DPO's ervaart te weinig steun vanuit de bevoegde toezichthoudende autoriteiten (zie verder, 6. Mogelijkheden bijkomend onderzoek).

Het gevoel van ondersteuning door de bevoegde toezichthoudende autoriteiten is meer aanwezig bij DPO's die hun functie combineren met een andere functie binnen de organisatie. Vooral de meer ervaren DPO's lijken deze steun te missen. Mogelijks kunnen we daaruit afleiden dat de ondersteuning of bijstand van (bepaalde) bevoegde toezichthoudende autoriteiten te veel op de oppervlakte blijft. De bevoegde toezichthoudende autoriteiten voldoen niet in hun rol op vlak van gegevensbescherming volgens de meer ervaren en voltijdswerkende DPO's.

In het algemeen kan wel gesteld worden dat DPO's die enige (specifieke) vorm van opleiding hebben gevolgd of lid zijn van een netwerk, een positievere houding hebben binnen dit construct.

Samen met erkenning zijn samenwerking en ondersteuning de belangrijkste constructen voor het bepalen van het geluk van de DPO. Door de gemengde resultaten en de grote verschillen afhankelijk van situatie, is het duidelijk dat hier nog wat inspanningen geleverd kunnen worden.

Erkenning



Figuur 10: Erkenning

Op het vlak van erkenning zien we een voorzichtig positief resultaat, maar de meerderheid (68%) van DPO's meent een positieve bijdrage te leveren tot de bescherming van de persoonsgegevens (zie Figuur 10: Erkenning).

Daar staat wel tegenover dat 39% van de DPO's er niet zo zeker van is dat de rol gekend is binnen diens organisatie. Dit gevoel leeft vooral bij DPO's die actief zijn in overheidsorganisaties en bij de beginnende DPO's. Dit laatste is misschien niet zo verbazend, maar geeft aan dat de taken van een beginnende DPO, namelijk het opbouwen vanaf nul van een gegevensbeschermingsconforme organisatie-voering, bemoeilijkt wordt door een gebrek aan bekendheid en erkenning in de organisatie. Ondanks het positieve resultaat van de eerste stelling, geeft 39% aan dat zij de job als DPO niet zinvol ervaren binnen de organisatie. Wederom zijn het de overheidsorganisaties, maar ook de hybride ondernemingen, die hier slecht scoren.

Helaas hebben we het raden naar de redenen van de tegenstrijdigheid tussen deze twee stellingen. We zouden kunnen stellen dat hoewel DPO's voelen dat ze een impact hebben op de verwerking van persoonsgegevens in het algemeen, dat deze impact misschien onvoldoende is om een werkelijk verschil te maken binnen de organisatie. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn dat een DPO zijn taken niet als zinvol beschouwt, omdat deze geen deel uitmaken van de kerntaken of *core business*-activiteiten van het bedrijf.

Tenslotte zien we dat de meningen verschillen over het takenpakket binnen de organisatie van de DPO, ondanks dat de taken van de DPO wettelijk zijn vastgelegd in de AVG en andere gegevensbeschermingsbepalingen. Wederom zijn het de beginnende DPO's die vooral ervaren dat het takenpakket onduidelijk is. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat beginnende DPO's vaker de taken van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker vervullen, zoals het opstellen van en niet louter adviseren bij gegevensbeschermingseffectbeoordelingen, terwijl meer ervaren DPO's sneller het takenpakket durven af te bakenen ten aanzien van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker.

Wel valt uit de bevraging op dat DPO's die lid zijn van een netwerk of samenwerken met andere experts in het algemeen positiever staan op vlak van het construct 'erkenning'.

4. De DPO van morgen

Wat de resultaten van deze enquête duidelijk aantonen, is dat de DPO zelf heel wat factoren in de hand heeft om zichzelf goed te voelen in de job. We zoomen in op 3 belangrijke elementen die een DPO gelukkiger kunnen maken: samenwerking, meten, en leren en netwerken.

4.1. Samenwerking

In essentie komt de taak van de DPO erop neer de gegevensbescherming in de organisatie hoog op de agenda te krijgen door een goede samenwerking met iedereen die persoonsgegevens verwerkt binnen die organisatie. Dat kunnen complexe taken zijn (bijvoorbeeld, het beheer van een ICT-omgeving waarin de persoonsgegevens worden verwerkt), repetitieve taken (bijvoorbeeld, een registratie van bezoekers aan de balie of het onthaal) of eerder ad hoc-verwerkingen. Ze kunnen grote gevolgen hebben voor de betrokkene(n) of eerder beperkt zijn qua impact op de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Al deze taken verdienen voldoende aandacht en dienen correct te worden uitgevoerd.

Samenwerking is een eerste factor die van belang is. DPO's moeten daarom werken aan een goede inbedding van hun taken in de organisatie. Soms verwijst men naar deze doelstelling met de term '*governance*'. Een duidelijk omschreven en gekend takenpakket van de DPO, maar ook duidelijke verwachtingen ten aanzien van iedereen die de persoonsgegevens verwerkt, is dus cruciaal. De DPO moet de eigen taken uitdragen en de verwachtingen ten aanzien van de verwerkingen van persoonsgegevens scherp stellen. De DPO dient voldoende de adviezen af te toetsen en de haalbaarheid van de uitvoering ervan samen met alle actoren in te schatten. Het evenwicht tussen naleving van de wettelijke vereisten en een zinvolle en haalbare werkmethode is dus van belang. Een werkpunt voor de DPO, zo concluderen we, is dat die daarbij een positieve houding moet aannemen en niet mag vervallen in een negatieve spiraal wanneer het misgaat.

Deze samenwerking moet ook meetbaar zijn. Gegevensbeschermingsprogramma's moeten daarom worden ontworpen vanuit duidelijke doelstellingen die, waar mogelijk, in lijn liggen met de doelstellingen die de organisatie zichzelf heeft opgedragen. Die doelstellingen moeten meetbaar zijn en onderwerp vormen van een periodieke controle. De meetbare doelstellingen zijn in zekere zin een invulling van de taak van toezicht die een DPO moet vervullen. Bijvoorbeeld, bij het opstellen van een gegevensbeschermingseffectbeoordeling moet worden nagedacht hoe de maturiteit van de te nemen maatregelen kan worden gemeten, en moet de meting ervan effectief deel uitmaken van het risicobeheersplan. Deze metingen dienen periodiek plaats te vinden en zijn een onderdeel van de rapportage die een DPO kan verwachten.

4.2. Leren en netwerken

De DPO moet hierbij de reflex hebben en de gelegenheid creëren om extern af te toetsen, dit door te leren en te netwerken. Zowel interne als externe aftoetsing is hierbij belangrijk. Zichzelf laten inspireren, een klankbord zoeken en zichzelf bijscholen, zijn determinanten voor geluk die duidelijk uit onze vragenlijst komen. Immers, de adviezen van een DPO kunnen soms een belangrijke impact hebben op innovatie, (gepercipieerde) efficiëntie en schaalbaarheid van de organisatie. Door af te toetsen, uitwisseling en (verdere) verdieping kan de DPO geïnspireerd

worden en doordachter te werk gaan, met een positief effect op het resultaat zelf (bijvoorbeeld, een realistisch advies) als het gevoel dat daarbij hoort, zelfverzekerd en beargumenteerd.

5. De DPO van de toekomst

Het is zinvol om vooruit te kijken om zo als DPO perspectief te hebben op het toekomstig geluk of ongeluk in de job. In dit deel is het de bedoeling om hieraan tegemoet te komen door een blik te werpen in de toekomstige uitdagingen van de DPO.

5.1. Een wereld in verandering

De wereld en de tijd staat niet stil. Op verschillende domeinen zijn er verdere evoluties en ontwikkelingen gaande. In wat volgt geven we daarvan een algemeen overzicht met enkele voorbeelden.

Wetenschappelijke en technologische veranderingen

Met de constant evoluerende wetenschap en technologie komen nieuwe uitdagingen. Toepassingen vanuit kunstmatige of artificiële intelligentie (AI), zoals ChatGPT²⁷ lijken niet meer weg te denken uit ons dagdagelijks leven, zelfs nog zonder dat er wettelijk kader goed en wel voorhanden is. De techniciteit van veiligheidsmaatregelen wordt geavanceerder en organisaties dienen zich almaar sneller bij te benen om niet al te veel kilometers achterop te hinken ten aanzien van potentiële veiligheidsincidenten of inbreuken in verband met persoonsgegevens. De rol van een (*Chief*) *Information Security Officer ((C)ISO)* wordt daarin belangrijker. Dit betekent dat het mogelijks moeilijker wordt voor de DPO om de nodige adviesverlening inzake bijvoorbeeld veiligheid (o.a. AVG, artikel 32) te verwezenlijken net omdat er meer en meer technische expertise wordt vereist.

Economische veranderingen

De digitalisering zet zich op economisch vlak meer en meer door, naast bijvoorbeeld de nieuwe cryptocurrency 'bitcoin'²⁸. Cash betalen lijkt minder en minder te gebeuren, terwijl digitale manieren van betalingen zoals PayConiq²⁹, PayPal³⁰ en dergelijke, hun verdere opmars maken. Dit heeft een impact op vlak van gegevensbescherming omdat er meer persoonsgegevens worden verwerkt door bijvoorbeeld de aanbieders van deze systemen en banken, en dat er andere gegevensstromen ontstaan.

Politieke veranderingen

Zelfs in het zogezegde liberale en vrijzinnige Europa zien we een opmars aan extreme partijen waardoor bepaalde principes inzake mensenrechten, zoals gendergelijkheid onder druk kunnen komen te staan. Dit betekent dat risico's op de rechten en vrijheden van personen uit de LGBTQ+-gemeenschap potentieel in bepaalde landen groter worden en dat er mogelijks nog voorzichtiger zal moeten worden opgesprongen met bijzondere categorieën van persoonsgegevens (AVG, artikel 9 en 10). Een ander voorbeeld: binnen Europa worden we meer geconfronteerd met oorlogssituaties door bijvoorbeeld de oorlog tussen Oekraïne en Rusland. Het vrije verkeer van persoonsgegevens is ook een aspect van de AVG, maar de risico's op de rechten en vrijheden van betrokkenen wanneer persoonsgegevens in zogezegde verkeerde handen terecht komen, zijn er ook.

²⁷ Meer info: [ChatGPT \(openai.com\)](https://openai.com)

²⁸ Meer info: [Bitcoin - Open source P2P money](#)

²⁹ Meer info: [Betaal gerust online met uw Payconiq by Bancontact-app | Payconiq by Bancontact](#)

³⁰ Meer info: [Pay, Transfer Money and Accept Card Payments Online | PayPal BE](#)

Juridische veranderingen

De EU AI ACT komt eraan (zie eerder, Wetenschappelijke en technologische veranderingen).³¹ In deze regelgeving maakt de *AI Ethics Officer* diens intrede.³² Maar, hoe zal deze functie zich verhouden ten aanzien van de rol van de DPO? Via de Klokkenluidersrichtlijn³³ dienen organisaties een vertrouwenspersoon aan te stellen die de meldingen van klokkenluiders (in eerste instantie) behandelt, de zogenaamde *Reporting Manager*. Ook daar: wat is het gevolg van deze nieuwe functie ten aanzien van de DPO, die ook een vertrouwensrol opneemt. Een ander aspect: er wordt in België momenteel actief werk gemaakt van de omzetting van de Richtlijn inzake cyberbeveiliging of NIS2.^{34,35} De risico-gebaseerde aanpak van de AVG komt daarin ook terug en hierbij is een link met de veiligheidsvereisten onder de AVG. Op 5 januari 2023 trad de *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* in werking.³⁶ Deze richtlijn verplicht ondernemingen om maatregelen te nemen op vlak van duurzaamheid.

Milieuveranderingen

De CSRD is er natuurlijk gekomen omdat we door klimaatveranderingen meer en meer gedwongen worden anders te denken over en om te springen met onze grondstoffen. Een tendens naar een meer cyclische benadering hierbij is reeds ingezet en in het straatbeeld onder meer aanwezig door tweedehandswinkels en *up-cycling*-initiatieven. Eveneens hebben deze veranderingen een impact op de rol en het takenpakket van de DPO's. Een concreet voorbeeld is dat bepaalde hardware waar zeer gevoelige persoonsgegevens op worden bewaard na een bepaalde periode soms fysiek wordt vernietigd. Maar, gezien deze hardware uit onder meer edele metalen bestaat, zal de vernietiging ervan op andere manieren moeten gebeuren om zo eventueel edele metalen te kunnen recupereren en te hergebruiken. En dit uiteraard zonder aan de effectiviteit van de vernietiging van de persoonsgegevens in te boeten.

Morele veranderingen

Tevens lijken morele grenzen te verschuiven of zelfs te vervagen. Er is bijvoorbeeld een verschil tussen hoe mensen zich gedragen in de virtuele wereld en hoe ze zich gedragen in de reële wereld. Er is de schijn van afstand in de virtuele wereld waardoor bijvoorbeeld het gooien met harde verwijten online gangbaarder is, terwijl dit wel nog steeds niet respectvol gedrag is. Uit series zoals *Helden van het Internet*³⁷ blijkt dit ook bijvoorbeeld.

³¹ Meer info: [EU AI Act: first regulation on artificial intelligence | News | European Parliament \(europa.eu\)](#)

³² Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence ACT) and amending certain union legislative acts, COM/2021/206 final, laatst geraadpleegd op 17 januari 2024 via [EUR-Lex - 52021PC0206 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

³³ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union Law, laatst geraadpleegd op 17 januari 2024 via [Directive - 2019/1937 - NL - eu whistleblowing directive - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

³⁴ Directive (EU) 2022/2555 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on measures for a high common level of cybersecurity across the Union, amending Regulation (EU) No 910/2014 and Directive (EU) 2018/1972, and repealing Directive (EU) 2016/1148 (NIS 2 Directive), laatst geraadpleegd op 17 januari 2024 via [Directive - 2022/2555 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

³⁵ Meer info: [De NIS2-richtlijn : wat betekent dit voor mijn organisatie? | Centrum voor Cybersecurity België \(belgium.be\)](#)

³⁶ Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting, laatst geraadpleegd op 17 januari 2024 via [Directive - 2022/2464 - NL - CSRD Directive - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

³⁷ Meer informatie: [Helden van het Internet \(goplay.be\)](#)

Sociale veranderingen

Insgelijks verandert de manier hoe we met elkaar omgaan. We communiceren bijvoorbeeld meer en meer via sociale media of via andere manieren. Zo zeggen beelden meer dan woorden, en dus wordt filmen op straat of in andere omgevingen (vb. concerten) meer sociaal aanvaard. Onze manier van communiceren wordt ook vluchtiger. We lijken artikels niet meer volledig te lezen, maar enkel de titels, waardoor het risico op *fake news* groter wordt. Dit kan onder andere concreet betekenen dat wanneer de DPO aan informatieverlening doet binnen de organisatie, meer rekening zal moeten houden met de manier waarop mensen communiceren of zaken interpreteren.

Andere veranderingen en alles hangt samen

Bovenstaande veranderingen hebben allemaal een invloed op elkaar en staan uiteraard niet los van elkaar. Er zijn potentieel nog andere veranderingen op andere domeinen te detecteren. Het is belangrijk dat de DPO van de toekomst zich bewust is van deze ontwikkelingen en te weten dat dit de context vormt waarbinnen we leven, en dus als DPO dienen te werken.

5.2. Wordt de DPO een DEO (Data Ethics Officer)?

De rol van de DPO wijzigt, gezien de wereld verandert (zie eerder, 5.1. Een wereld in verandering). In het dagdagelijkse leven als DPO helpen wij de verwerkingsverantwoordelijke en de verwerker om de eisen vanuit de gegevensbeschermingsbepalingen om te zetten in de praktijk. Maar, in de AVG wordt zelf het belang van die praktijk aangestipt. Het is zelfs één van de redenen waarom de AVG er is gekomen, zoals we kunnen lezen in onder meer verschillende overwegingen van de AVG waar het belang van de economische en sociale integratie (overweging 5), technologische ontwikkelingen en globalisering (overweging 6), de digitale economie (overweging 7), en dergelijke meer, wordt aangestipt.

In ons DPO-takenpakket dienen wij rekening houden te houden met de context van de verwerkingsdoeleinden en bij de gegevensbeschermingseffectbeoordeling is er zelfs expliciet opgenomen dat dit gaat over de risico's voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen (zie eerder, 2.1. Gegevensbescherming en de rol van de DPO). Zoals reeds in voorgaand deel aangegeven, zullen die risico's veranderen gezien onze context zich verder ontwikkelt. Het gaat verder en ruimer dan enkel het recht op gegevensbescherming. In de toekomst zal de focus van de DPO mogelijks meer en meer liggen op de mensenrechten in het algemeen en dus het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁸ in plaats van enkel op het recht op gegevensbescherming en de AVG. Ethiek kan daarbij een leidraad vormen, of zoals voormalig *European Data Protection Supervisor*, Giovanni Buttarelli reeds in 2017 stelde: "*Ethics comes on top of data protection law implementation*".³⁹

6. Mogelijkheden bijkomend onderzoek

Dit onderzoek kon op de nodige aandacht rekenen van verschillende stakeholders binnen het veld van gegevensbescherming. Echter, bijkomend onderzoek is nodig om niet alleen bijkomende aspecten inzake de rol van de DPO en diens welzijn in de job te onderzoeken, maar ook lange termijn-onderzoek kan interessant zijn.

³⁸ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02), laatst geraadpleegd op 16 januari 2024, via [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32012C032602).

³⁹ Meer info: [A Conversation with Giovanni Buttarelli about The Future of Data Protection: setting the stage for an EU Digital Regulator - Future of Privacy Forum \(fpf.org\)](https://www.futureofprivacyforum.org/)

Zoals verduidelijkt (zie eerder, 3. De DPO van vandaag), hebben we uit onze vragenlijst verschillende correlaties kunnen leggen tussen bepaalde profielfactoren van de DPO (vb. lid van een netwerk) en hun welzijn (vb. gevoel van isolement). De oorzaken van deze correlaties kunnen we helaas niet volledig verklaren. Het zou dus nuttig zijn om bijkomend onderzoek te doen om bepaalde interpretaties van ons onderzoek aan af te meten of meer specifiek verder te onderzoeken. Zo zou het interessant kunnen zijn om voormalige DPO's te ondervragen. Op die manier kan er beter geïnterpreteerd worden wat de achterliggende redenen zijn om een andere job te doen of waarom DPO's uitvallen. Heeft dit bijvoorbeeld vooral met het diverse takenpakket te maken of misschien eerder met het feit dat de persoonlijkheid niet *matcht* met de rol van de DPO? Of misschien zijn er nog andere redenen? Er was ook een mogelijkheid in de vragenlijst om extra informatie of opmerkingen mee te geven (zie eerder, 3.4. De resultaten, Samenwerking en ondersteuning) via een open veld. Een grondige analyse hiervan werd (nog) niet gemaakt. Het kan nuttige informatie opleveren om dit wel te doen en eventueel te gebruiken voor verder (kwantitatief) onderzoek.

De vragenlijst lanceren in andere lidstaten zou dan weer boeiende resultaten kunnen opleveren om eventueel op Europees niveau conclusies te trekken of verbanden te waarnemen.

Een reeks aspecten kwamen in onze vragenlijst niet aan bod, maar kunnen zeker verder meegenomen worden in toekomstig onderzoek, zoals:

- Is er een correlatie tussen het construct erkenning en de verloning die de DPO krijgt?
- Is er een verband tussen het welzijn van de DPO's naargelang hun opleidingsachtergrond, bijvoorbeeld of zij algemeen of specifiek (vb. ICT, juridisch, ...) geschoold zijn.
- Zou een Belgische arbeidswetgeving of -kader voor de bescherming van de onafhankelijkheid van de DPO ervoor kunnen zorgen dat de DPO zich gelukkiger voelt?
- Hoe gaat de DPO om met de vertrouwelijkheidsvereiste en heeft dit een specifieke impact op het welzijn van de DPO?

Zoals gesteld, is de rol van DPO in verandering omdat de wereld in verandering is. De vraag rijst daarbij hoe zal de DPO zich verder en effectief zal verhouden ten aanzien van rollen zoals (*Chief Information Security Officer ((C)ISO), AI Ethics Officer* en andere rollen met vergelijkbare taken. Hoewel over het verschil tussen de voorlopers van de DPO zoals informatieveiligheidsconsulent al wat is geschreven, zijn interpretaties ter zake onderhevig aan wijzigingen, andere of nieuwe invalshoeken. Zowel bijkomend onderzoek over de historische aspecten van de rol van de DPO als over de toekomstige wijzigingen van de invulling van de rol van de DPO, kunnen zeker hun meerwaarde betekenen.

7. Conclusie

Over het algemeen kunnen we stellen dat DPO's wel degelijk gelukkig zijn. Maar, we merken dat er nog verschillende verbeterpunten zijn, waarbij vooral de aspecten rond erkenning, samenwerking en ondersteuning extra aandacht verdienen. Mede omdat de regressieanalyse aantoonde dat deze juist de grootste impact lijken te hebben op de geluksfactor van de DPO.

De verschillende soorten organisaties kunnen overigens van elkaar leren. Er zijn zaken waar overheidsorganisaties slecht op scoren, terwijl private ondernemingen beter scoren en omgekeerd. We kunnen dus niet stellen dat het in de ene sector beter werken is dan in de andere

sector, maar uiteraard heeft elk zijn voor- en nadelen. Idealiter werken ze beiden aan hun negatievere punten zodat DPO's nog gelukkiger worden, maar in praktijk zullen DPO's hun *match* moeten zoeken, op basis van hun persoonlijke preferenties en achtergrond.

DPO's kunnen zelf het heft in eigen handen nemen en hun geluk verbeteren. In vrijwel alle stellingen zagen we dat DPO's die een specifieke opleiding hadden gevolgd inzake gegevensbescherming of aangesloten zijn bij een netwerk, hoger scoorden in de stellingen en dus gelukkiger waren. Het is aangewezen dat de DPO niet in het eigen isolement blijft zitten, maar actief contact opzoekt of blijft opzoeken met mede-DPO's. Ook binnen de organisatie is het netwerk belangrijk en is het aantonen van de vorderingen door doelstellingen te meten, van cruciaal belang.

Gezien de verschillende ontwikkelingen op verschillende domeinen in een steeds veranderende wereld, en gezien het feit dat de DPO in diens takenpakket onder meer rekening dient te houden met de context van de verwerkingsdoeleinden, lijkt het dat de focus van de DPO meer en meer zal verschuiven naar een ethische aanpak die ruimer gaat dan enkel het recht op gegevensbescherming en dus breder kijkt naar alle grondrechten. Er wachten DPO's nog vele uitdagingen door evoluties inzake digitalisering, maar ook regelgeving en andere. We hopen dat de DPO's hierdoor niet ongelukkiger worden, maar dit zien als een opportuniteit om zich nog meer bij te scholen en aan te sluiten bij netwerken of andere samenwerkingsverbanden. Voor deze twee elementen is het immers uit onze vragenlijst bewezen dat het geluk van de DPO verhogen!

Referenties

- Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02).
- Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016, betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).
- Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.
- Article 29 Data Protection Working Party, 16/EN, WP 243 rev.01, Guidelines on Data Protection Officers ('DPOs') adopted on 13 December 2016, as last Revised and Adopted on 5 April 2017.
- Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Anaxia Conseil (AC), personal data protection, Il faut sauver le soldat DPO !, 5 mai 2023.
- European Data Protection Board, Report, 2023 Coordinated Enforcement Action, Designation and Position of Data Protection Officers, adopted on 16 January 2024.

Dankwoord

Deze verhandeling zou niet tot stand gekomen zijn dankzij de hulp en medewerking van een grote groep mensen. Eerst en vooral een grote dank je wel aan de medewerkers van dpo pro (in het bijzonder Patrick Soenen en Mathilde de Villenfagne), ISACA/ISACA Belgium Chapter (in het bijzonder Punit Bhatia), VBO-FEB (in het bijzonder Nathalie Raghenon) en Data Protection Institute. Naar aanloop van de eerste dpo day in 2023 sloegen we de handen in elkaar om een DPO-dag voor en door DPO's uit de grond te stampen waarbij de vragenlijst over het welzijn van de DPO's een centrale plaats kreeg. De sponsors van dit evenement mogen we dan ook niet vergeten: Howest, Cyber Security Coalition en Anthemis. Zonder hen was dit waardevol netwerk en leren-evenement niet mogelijk geweest. Via dpo pro kregen we daarenboven het platform om hierover een webinar te geven op 11 januari 2024. Al deze mede privacy-gepassioneerde mensen hebben deels meegewerkt aan de vragenlijst en deze helpen verspreiden. Het concreet uitwerken van de vragenlijst werd mede mogelijk gemaakt door Thomas More hogeschool.

Ook bedanken we graag alle mensen binnen ons netwerk die op de één of andere manier als klankbord hebben gediend of mee hebben geholpen om deze vragenlijst te verspreiden en/of onder de aandacht te brengen. Zo konden we rekenen op de medewerking van het Controleorgaan op de politionele informatie (COC) en van de Vlaamse Toezichtscommissie (VTC) om de vragenlijst onder de DPO's te verspreiden. Bart van Buitenen was een klankbord en gaf zijn insteek op onze vragenlijst voor we ze de wereld uitstuurde.

Een speciaal woordje van dank ook aan Kenny Verschraege die een eerste aanzet gaf van deze verhandeling op basis van onze input en aan Ellen Groenendijk die informatie aanleverde betreffende psychosociaal welzijn en psychosociale risico's binnen de meer algemene arbeidscontext.

Tot slot: bedankt aan alle DPO's die hier aan hebben meegewerkt op verschillende manieren! Niet enkel hun antwoorden op de vragenlijst waren waardevol, maar ook hun verzuchtingen, kennisdelingen en bevestigingen tijdens de dpo day 2023 en de webinar van 11 januari 2024 hebben bijgedragen tot een grotere verbondenheid tussen DPO's!

Voor wat ons betreft smaakt dit naar meer en willen we ons blijven, samen met hen, inzetten om DPO's gelukkiger te maken en te houden!