



Ergebnisse der 2. Studie:
„Security Awareness in der betrieblichen Praxis“

Ziel der Studie

Studienziel

Wie wird Security Awareness geplant und umgesetzt?

- was waren die kritischen Erfolgsfaktoren?
- welche Erfahrungen wurden gesammelt?

Methodisches Vorgehen

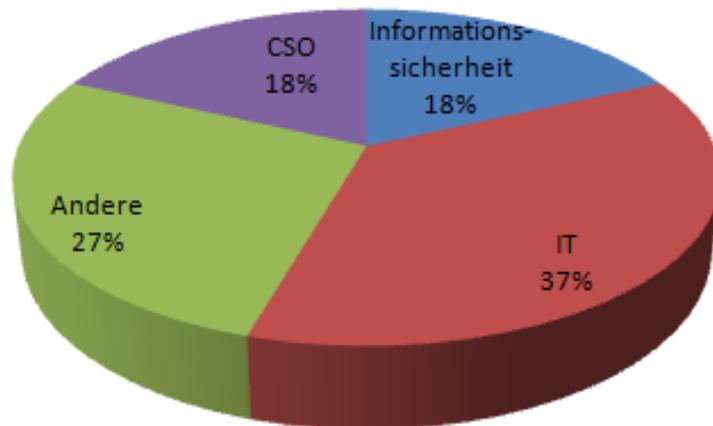
Methodisches Vorgehen (1/5)

- Selbständige Beantwortung des Fragebogens durch TLN
- Stichprobe: 22 Unternehmen aus



Methodisches Vorgehen (2/5)

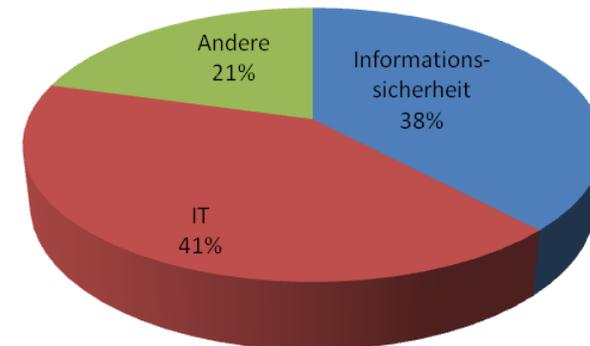
Funktion der Studienteilnehmer



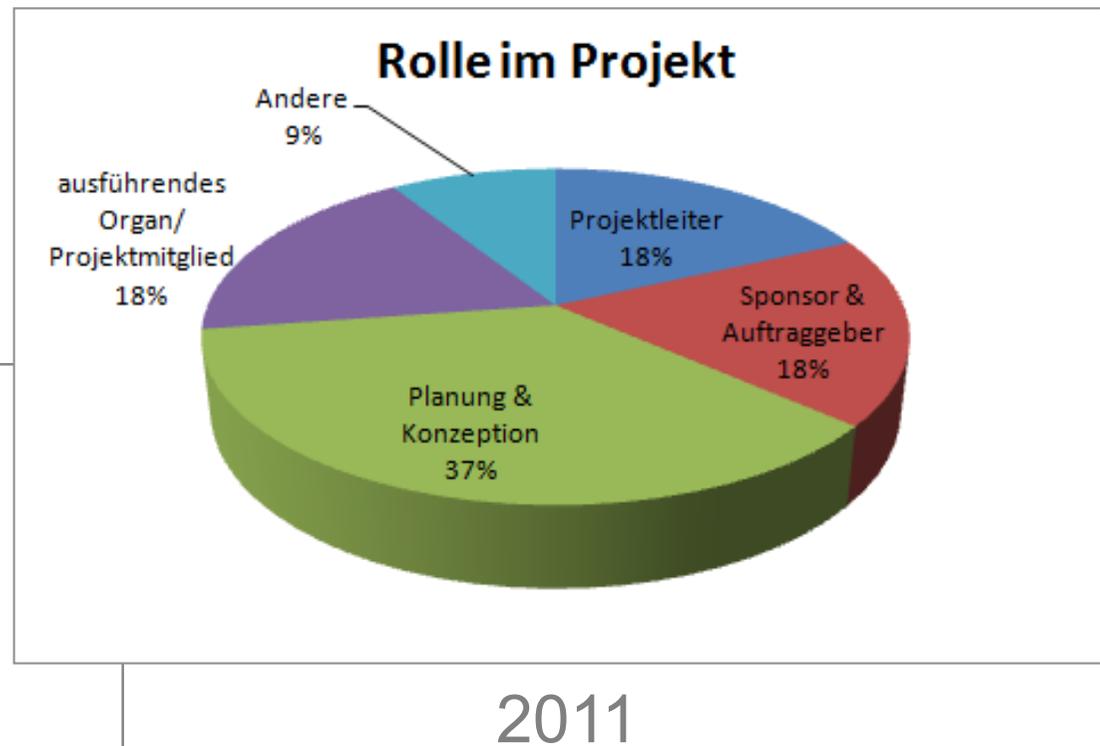
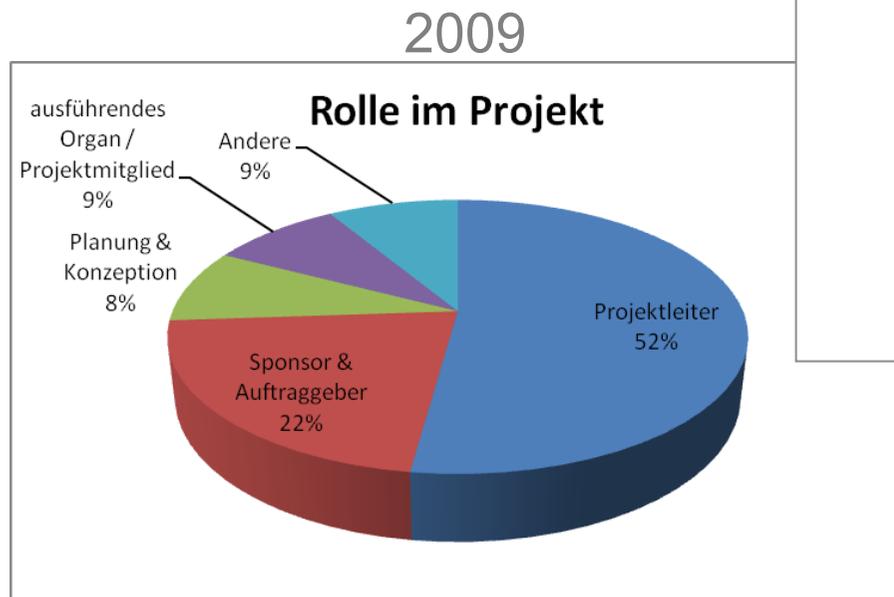
2011

2009

Funktion der Studienteilnehmer

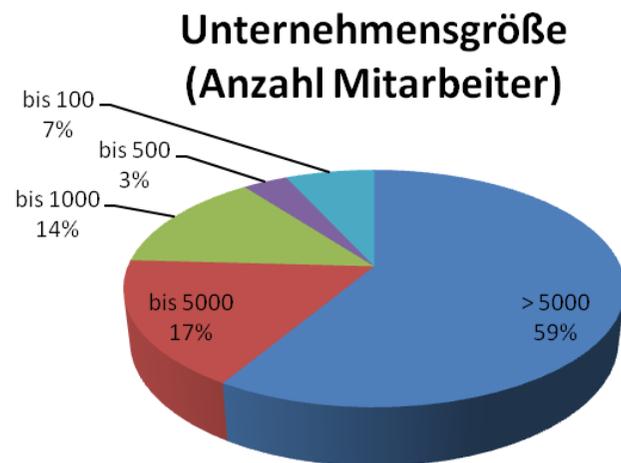


Methodisches Vorgehen (3/5)

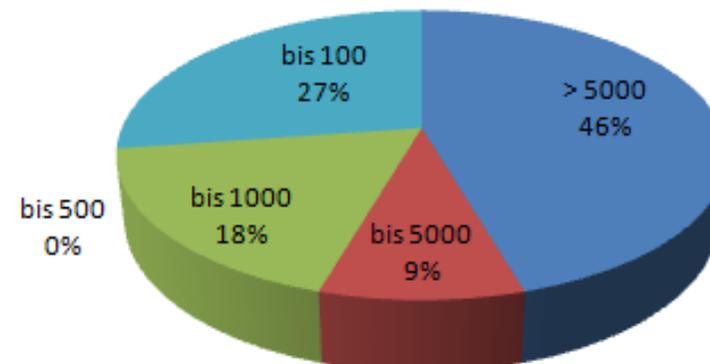


Methodisches Vorgehen (4/5)

2009



**Unternehmensgröße
(Anzahl Mitarbeiter)**

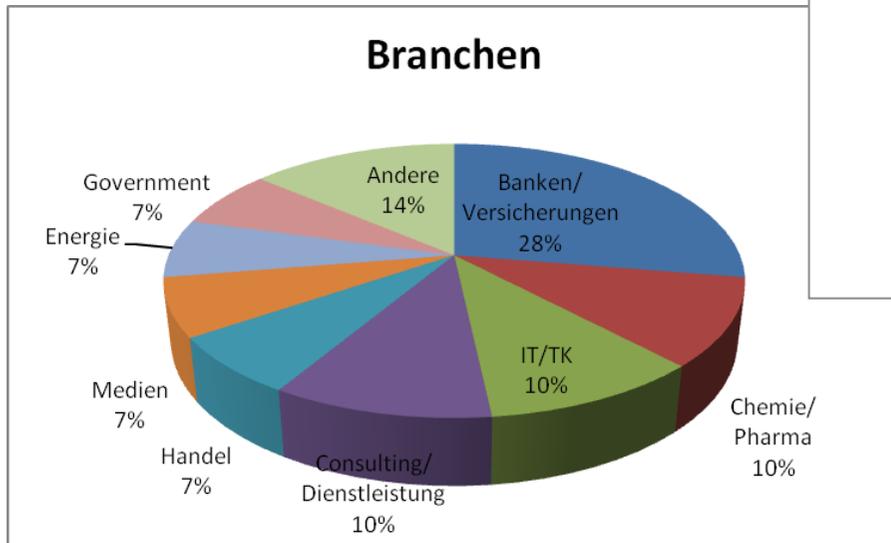


2011

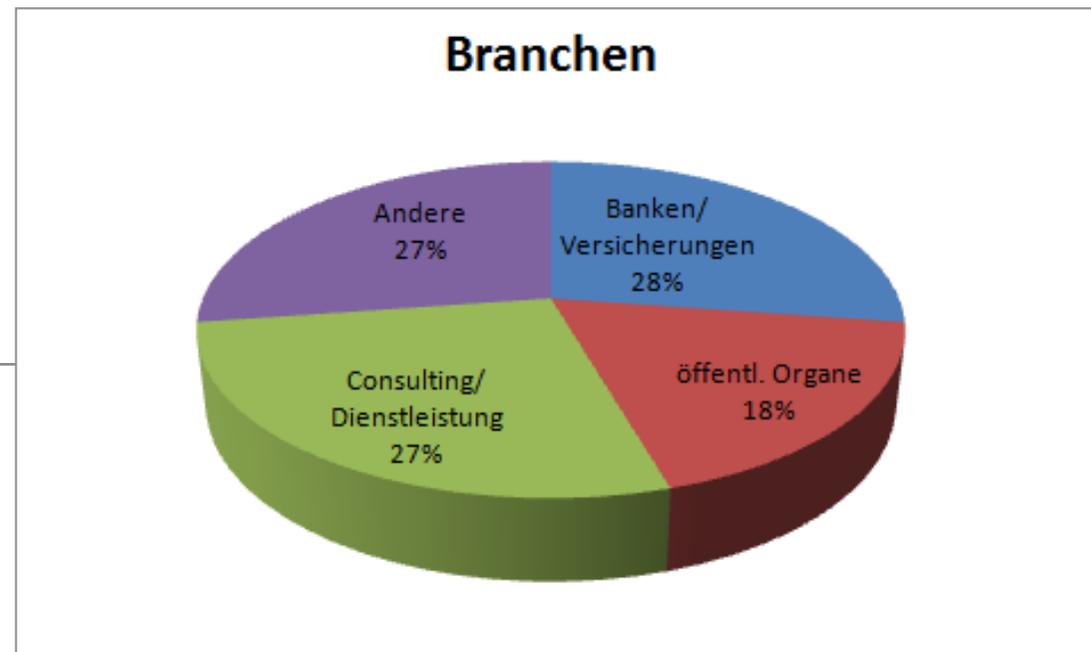
Methodisches Vorgehen (5/5)

2009

Branchen



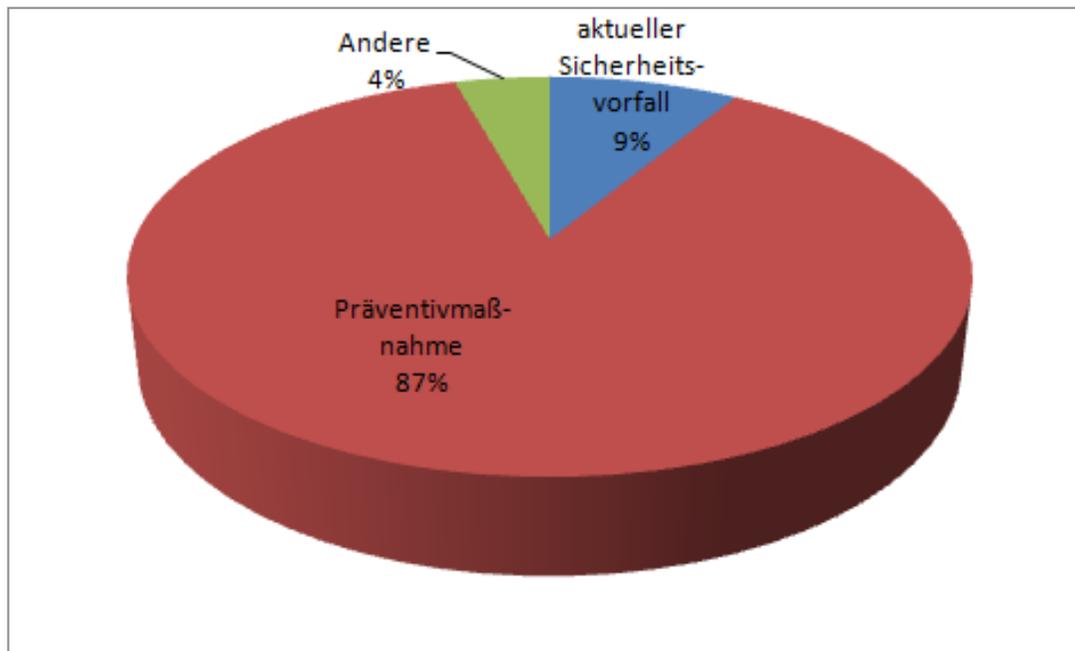
Branchen



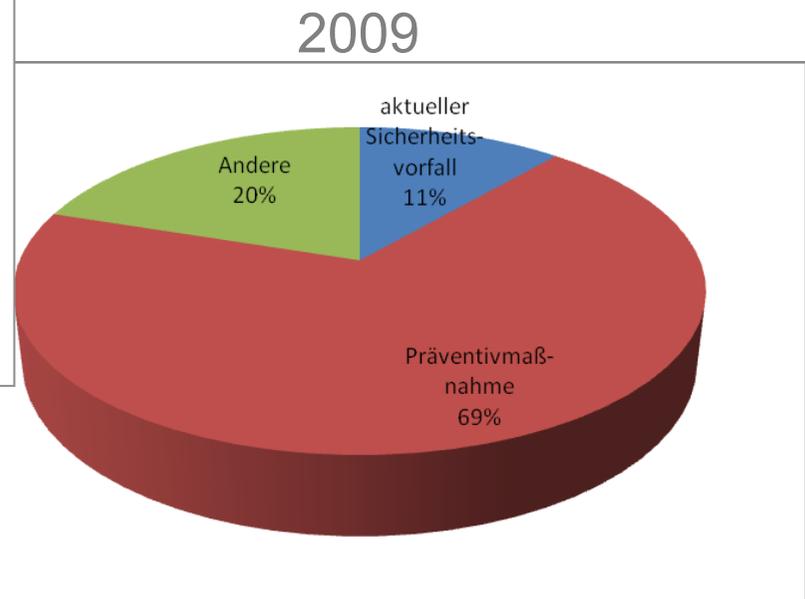
2011

Studienergebnisse im Einzelnen

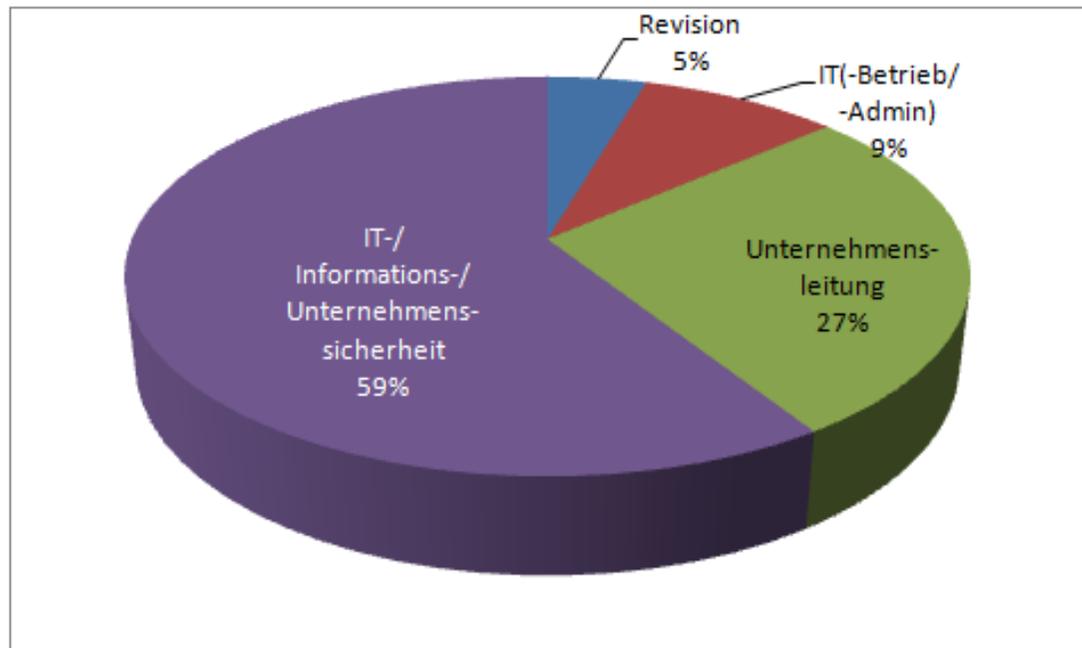
Anlass für das Awareness-Vorhaben



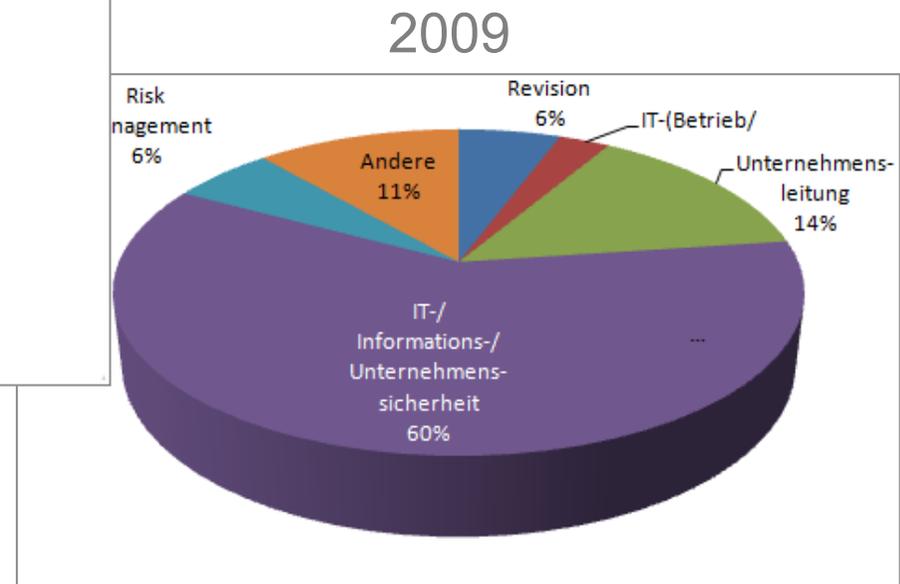
2011



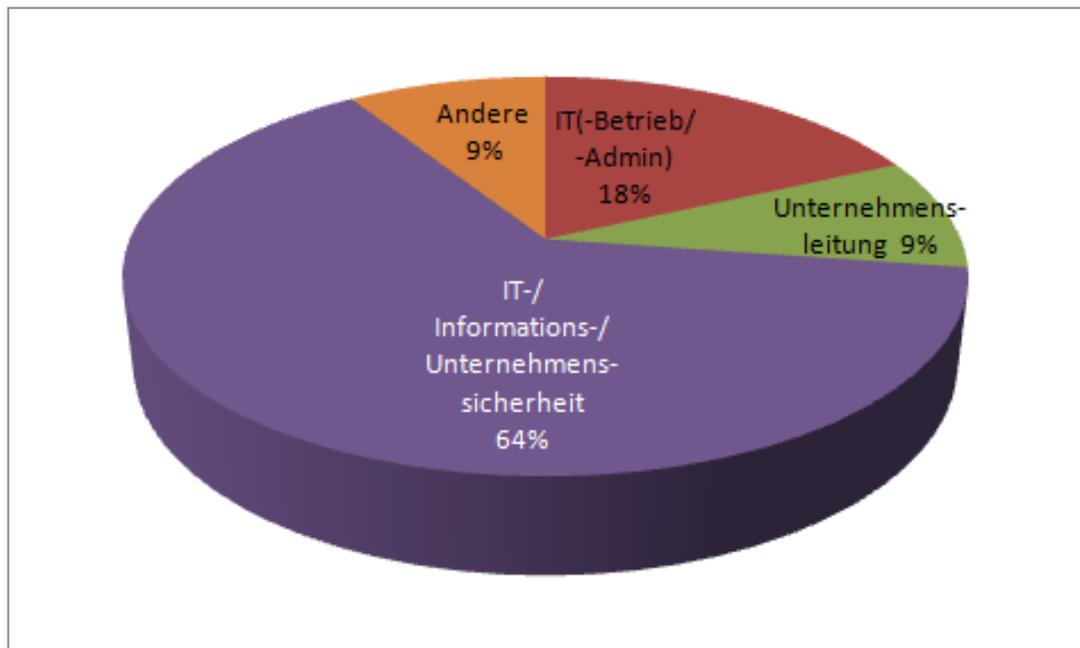
Wer hat das Awareness-Vorhaben veranlasst?



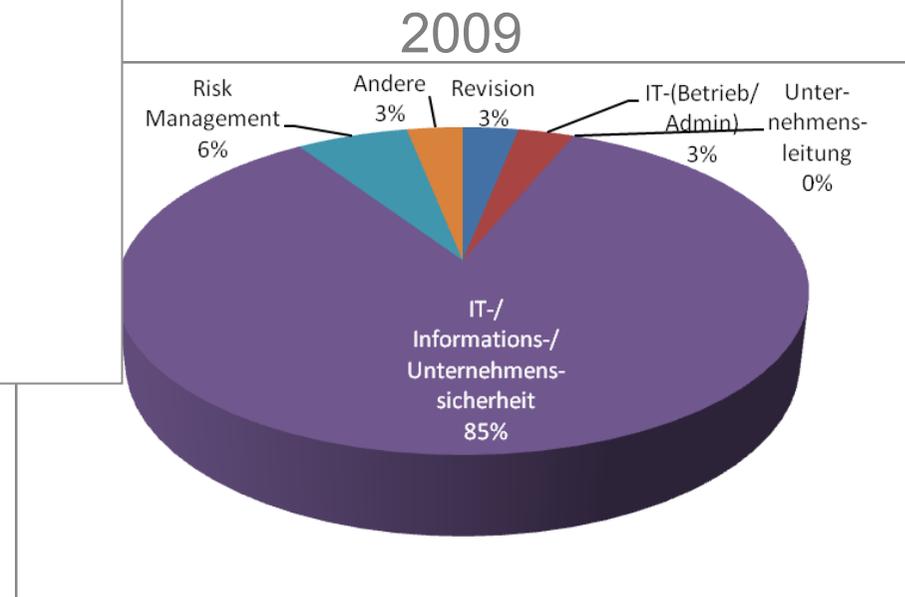
2011



Welche Organisationseinheit war für die Umsetzung verantwortlich?

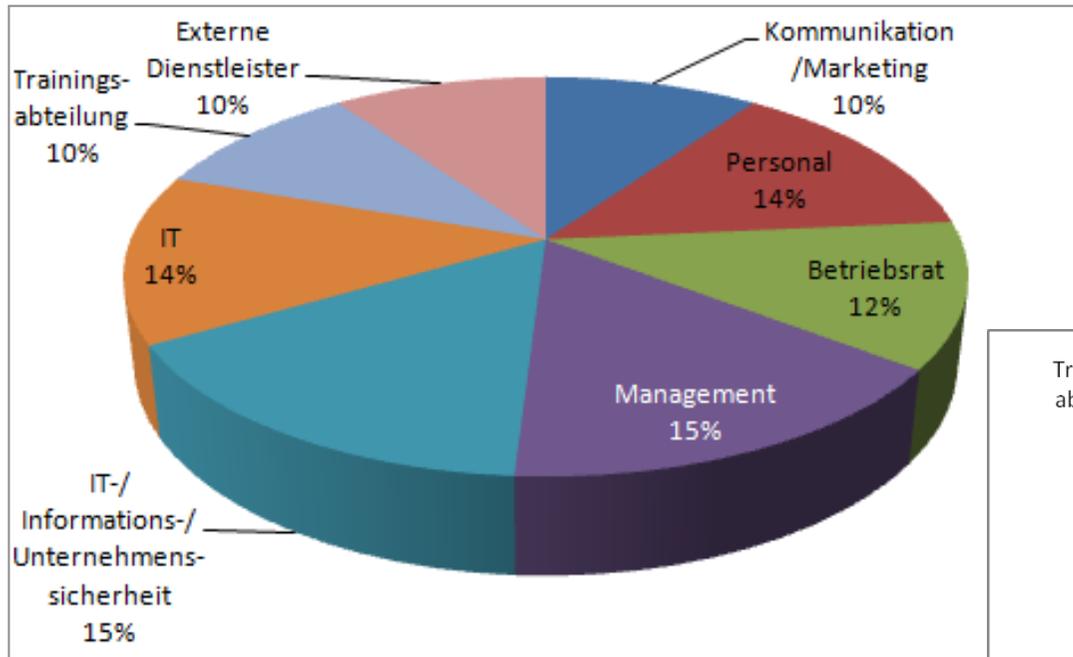


2011

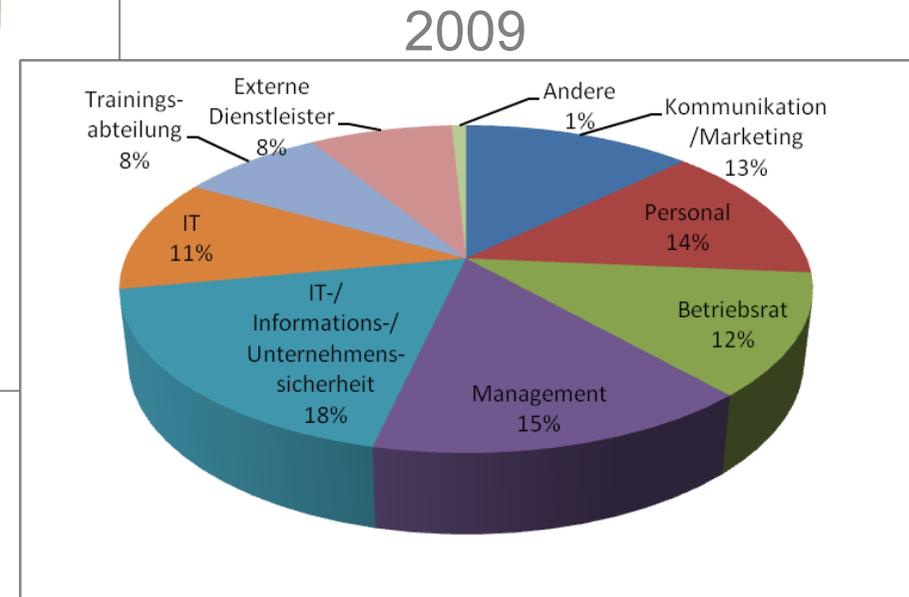


2009

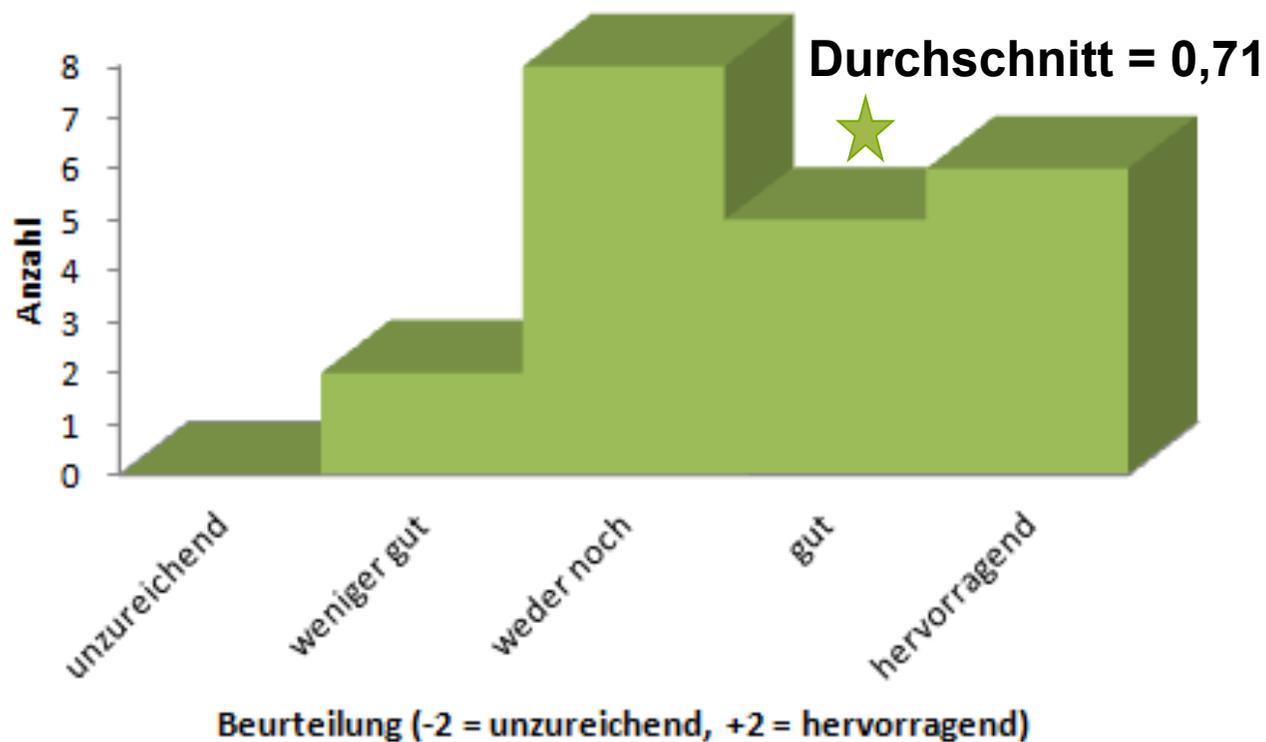
Welche Abteilungen bzw. Partner wurden in das Vorhaben mit einbezogen?



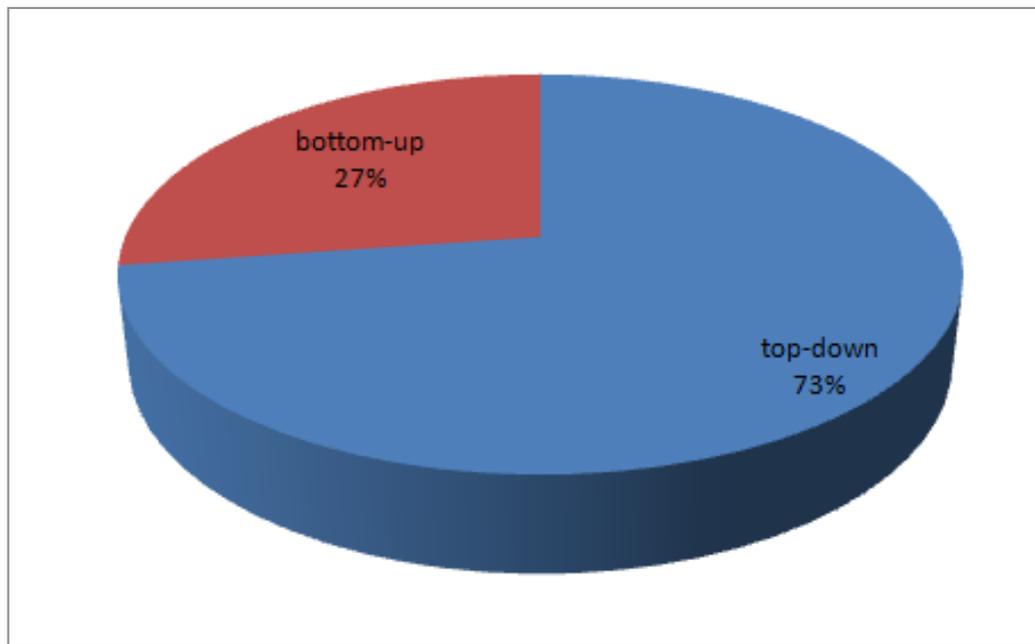
2011



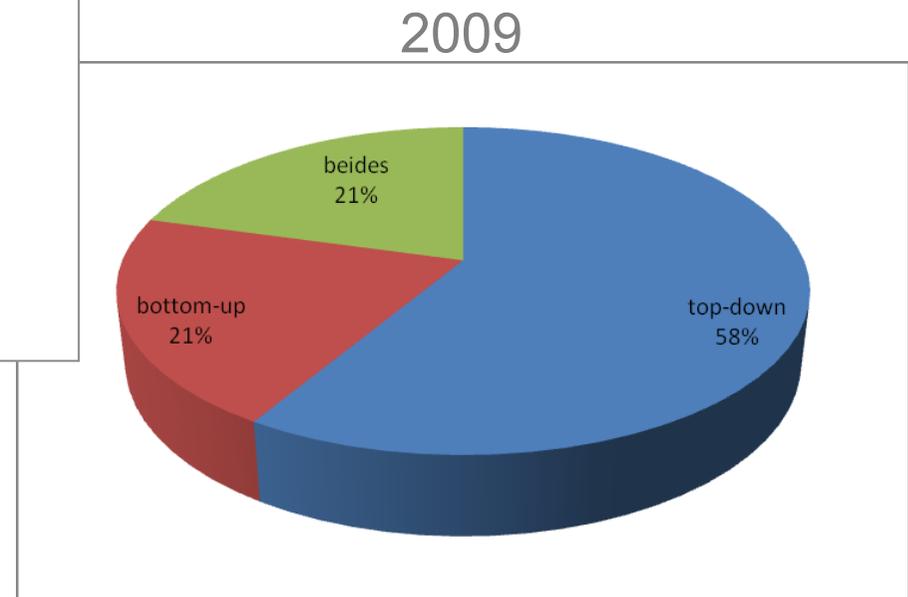
Wie beurteilen Sie die Unterstützung durch das Management?



Wie haben Sie Ihr Awareness-Vorhaben umgesetzt?



2011



Welche unternehmenskulturellen Besonderheiten wurden in Ihr Awareness-Vorhaben einbezogen?

- Bei über 50% der Unternehmen explizit nicht einbezogen
- Bei den Unternehmen, die die Unternehmenskultur einbezogen haben, bleiben die Antworten weitgehend diffus
- Nur zwei Studienteilnehmer nennen Bezug zu Teilaspekten der Unternehmenskultur
 - Orientierung an CI
 - Verwendung einer (Kampagnen-)Leitfigur
 - lokale Besonderheiten berücksichtigt

Was waren die größten Herausforderungen?

- sehr vielfältige Antworten, daher keine eindeutigen „Favoriten“

Kultur: „Umgang mit Unternehmenskultur.“

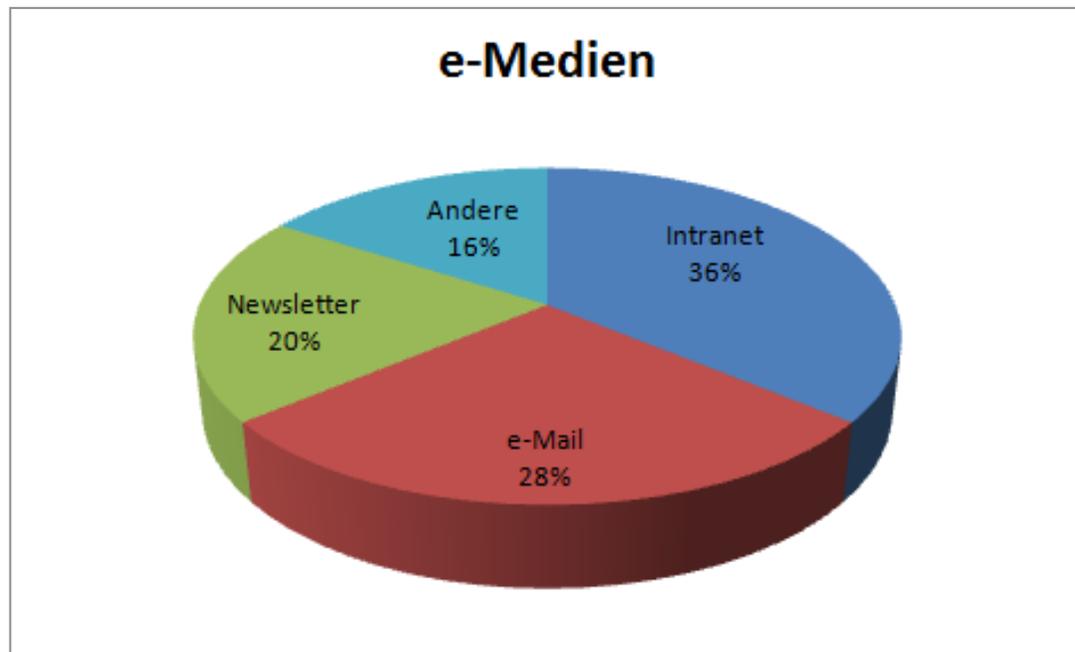
Comittment: „Unternehmensleitung von der Notwendigkeit zu überzeugen.“

Ressourcen: „Ressourcen stehen nur anlassbezogen zur Verfügung - d.h. ich mache es wann immer mal Zeit ist.“

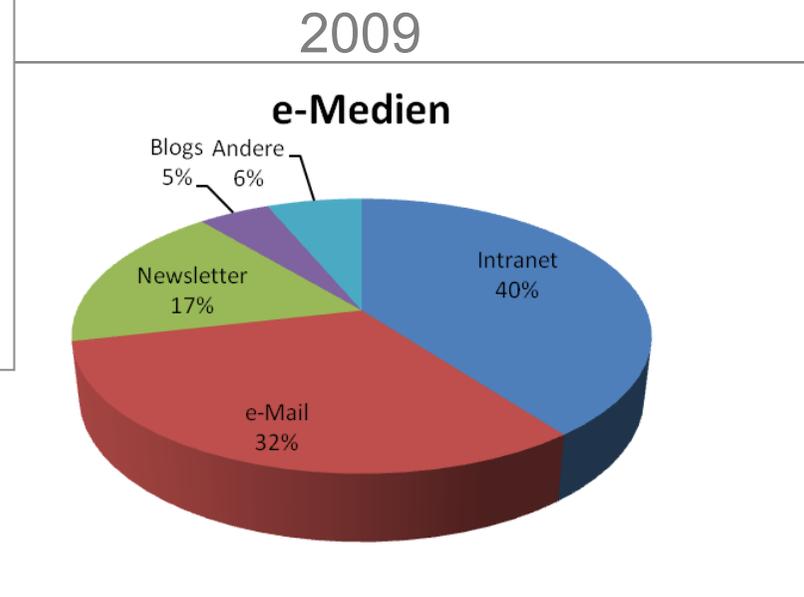
Unternehmensgröße: *zu klein bzw. zu groß*

ISO 27001: „Das Herunterbrechen der Anforderungen aus der ISO 27001 auf die Belange der Abteilungen und der einzelnen Arbeitsplätze.“

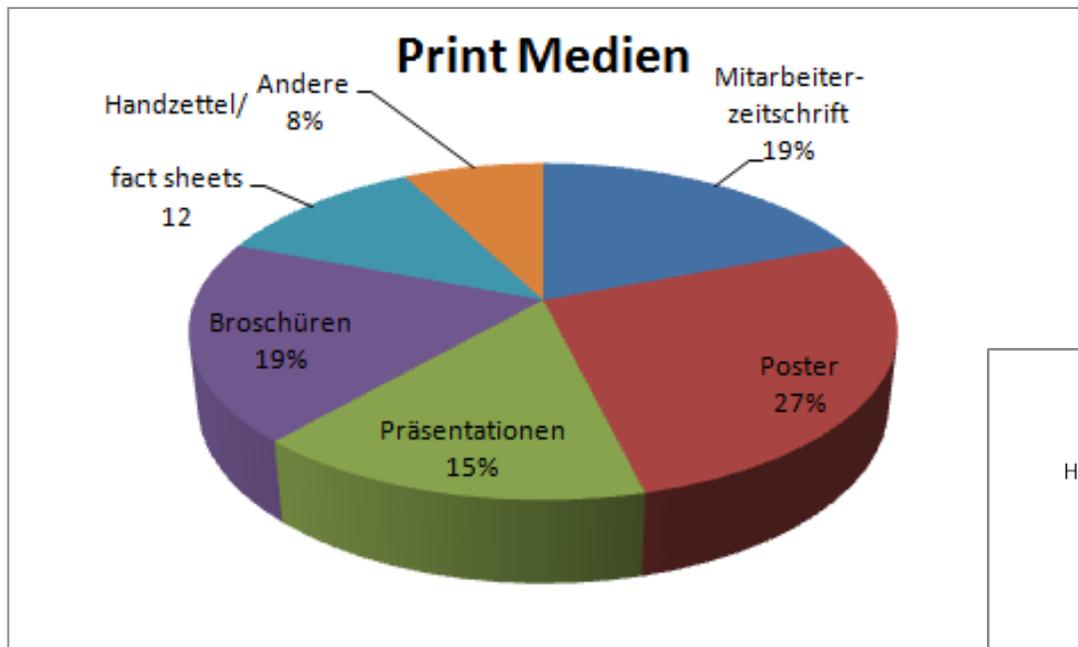
Welche Maßnahmen und Medien wurden eingesetzt? (1/4)



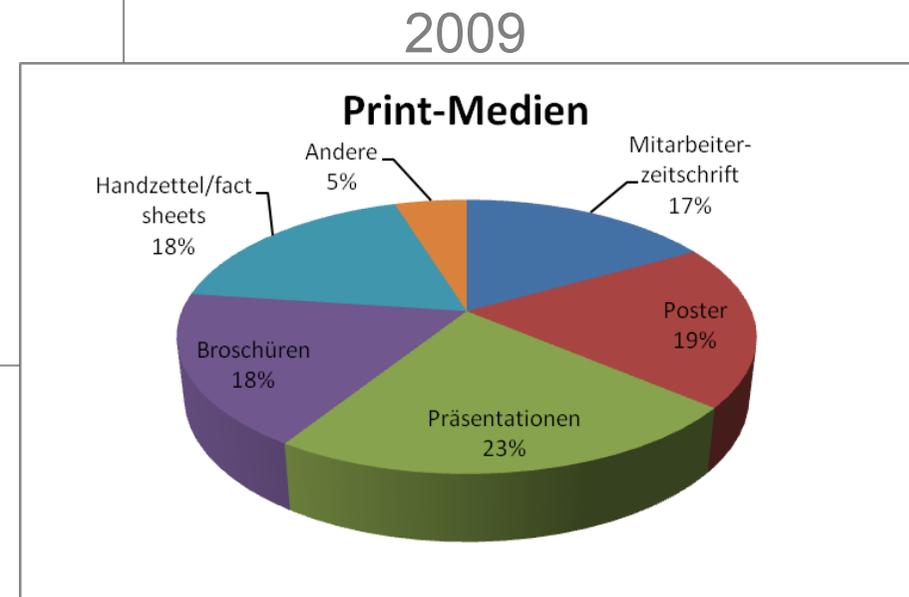
2011



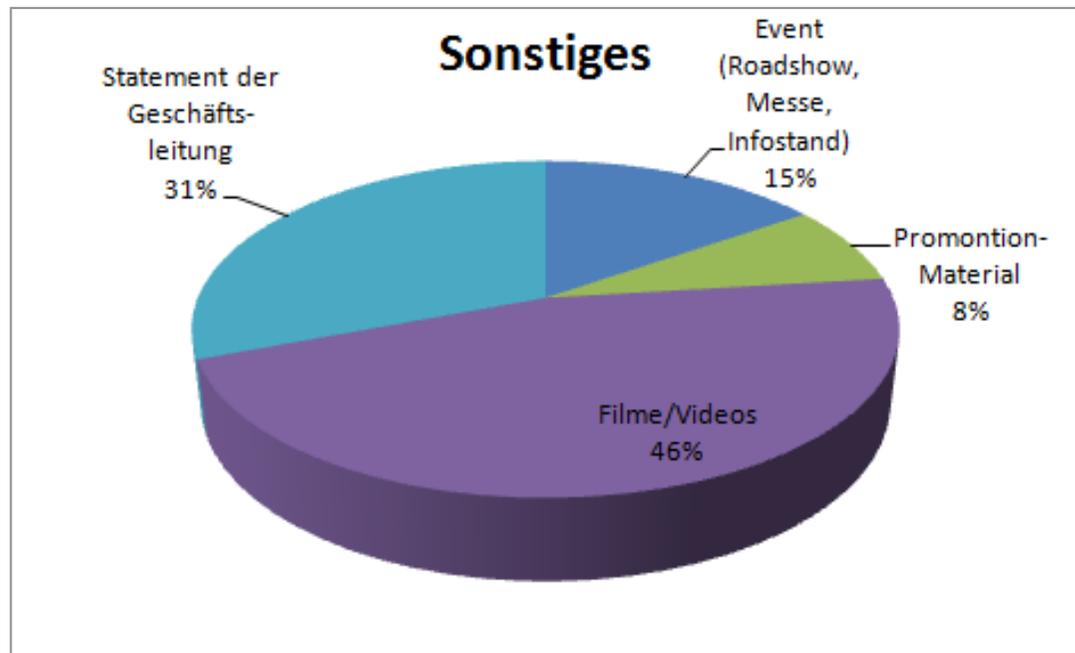
Welche Maßnahmen und Medien wurden eingesetzt? (2/4)



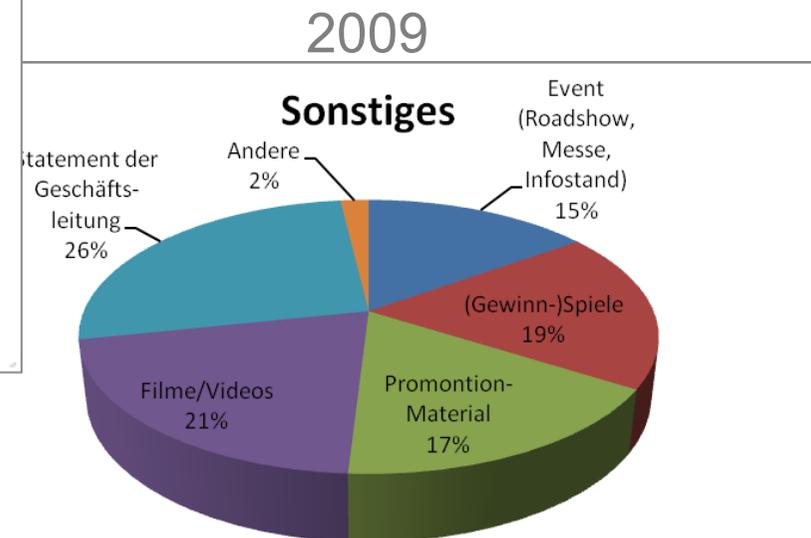
2011



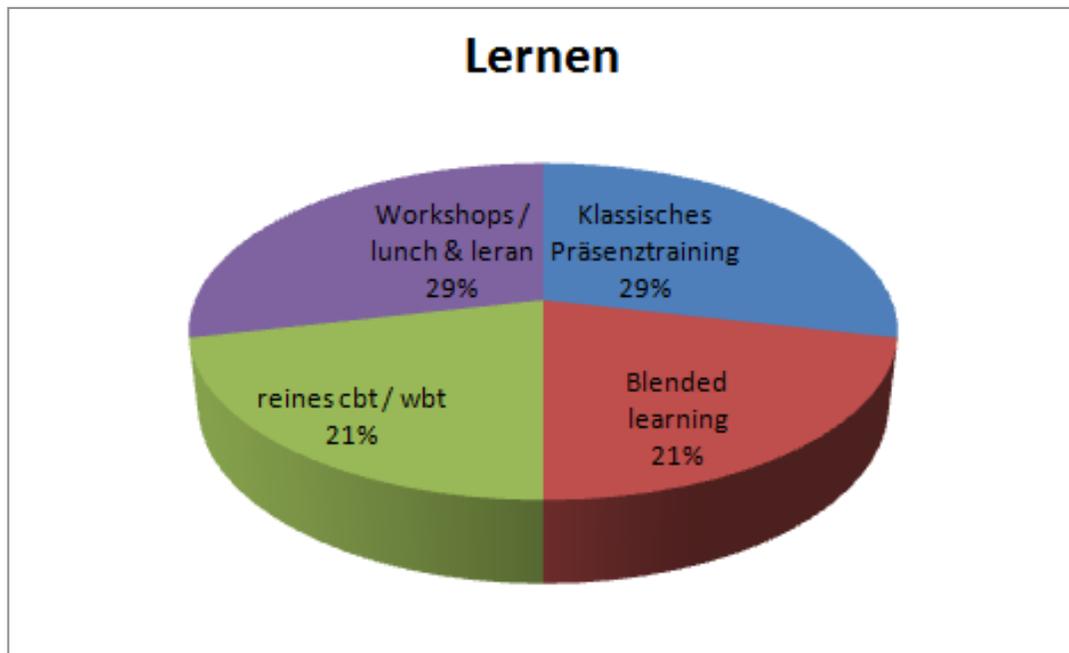
Welche Maßnahmen und Medien wurden eingesetzt? (3/4)



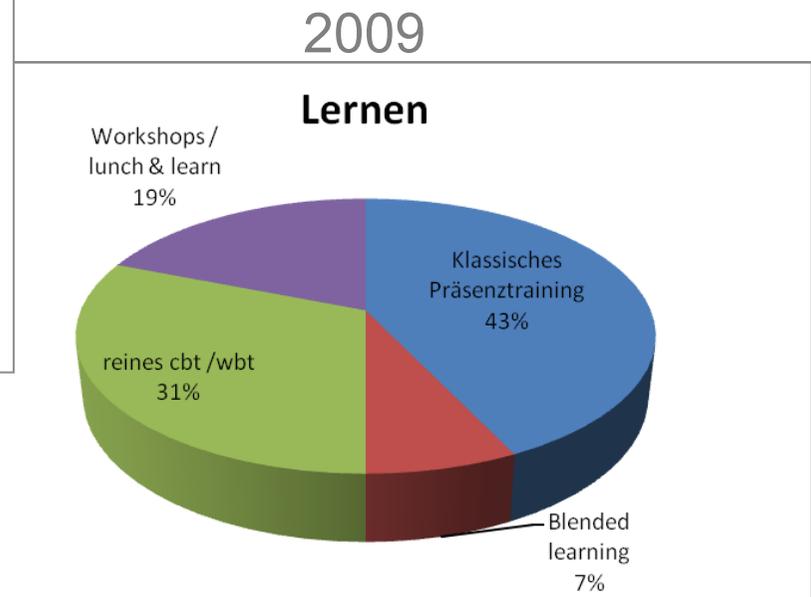
2011



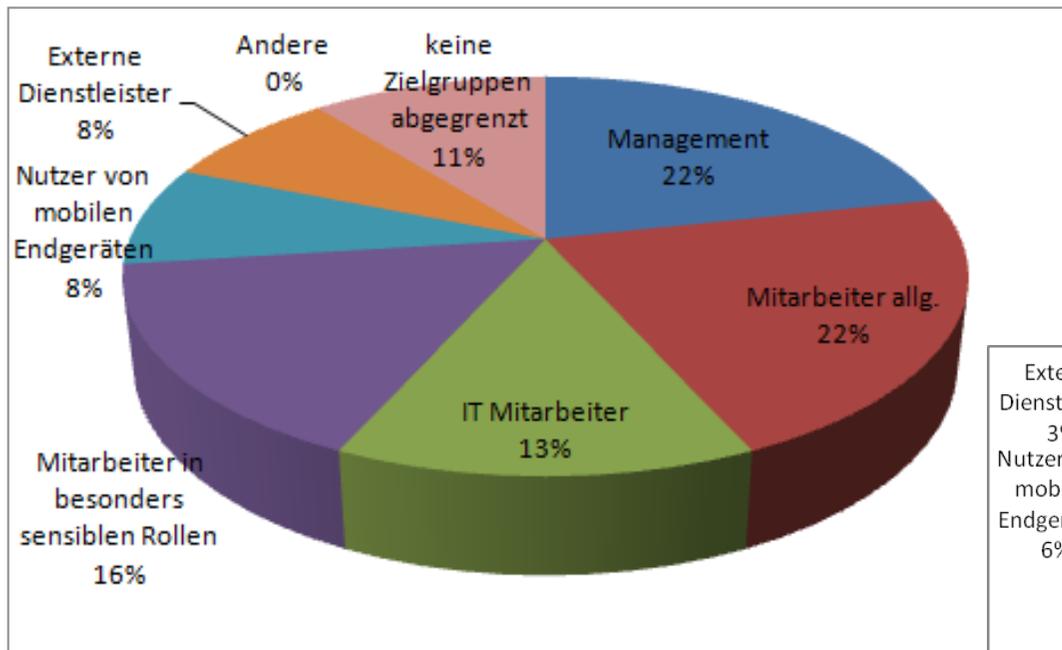
Welche Maßnahmen und Medien wurden eingesetzt? (4/4)



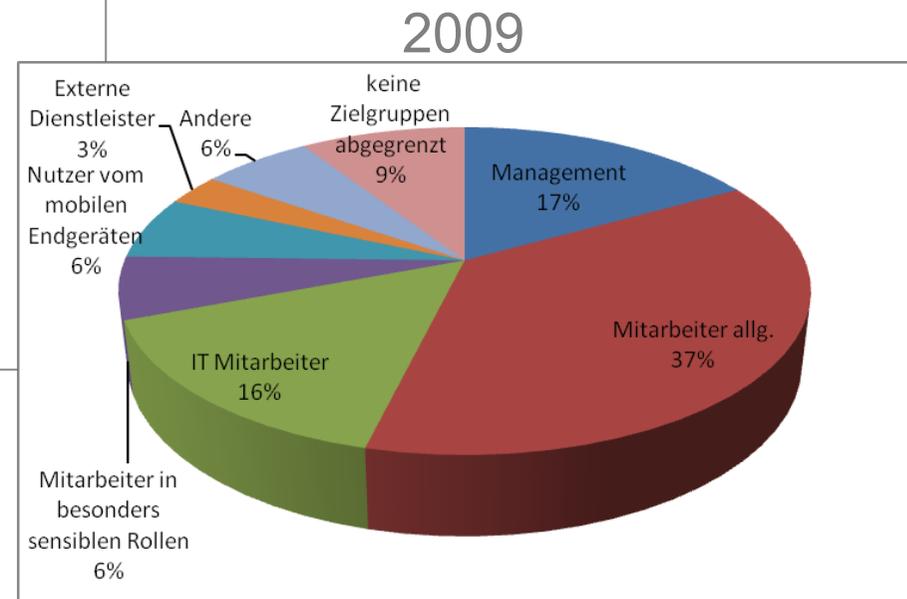
2011



Welche Zielgruppen waren Ihnen besonders wichtig?



2011



2009

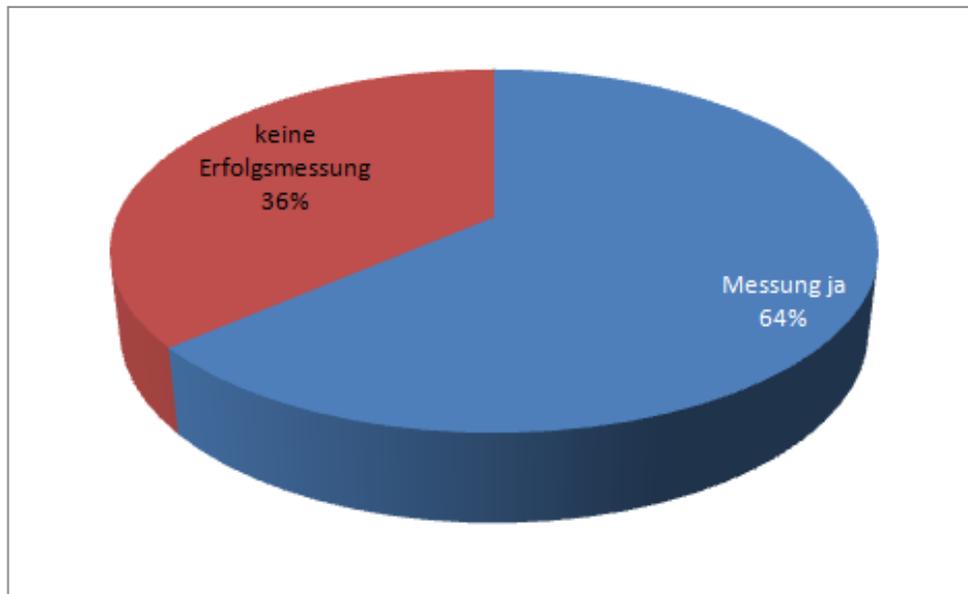
Welche Ziele sollten mit Ihrem Awareness-Vorhaben erreicht werden?

Sensibilisierung

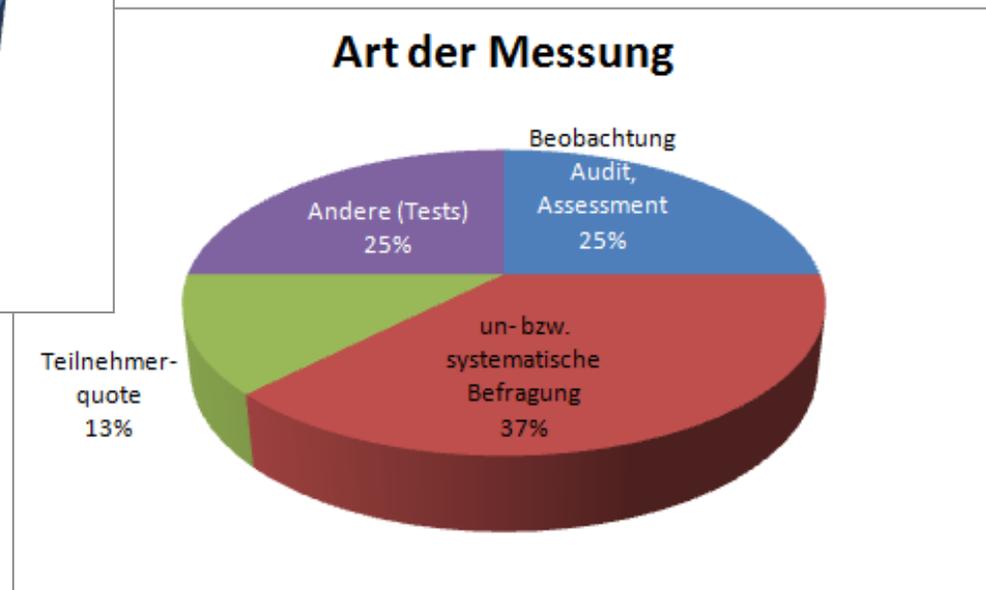
Verständnis erhöhen

Verhaltensänderung

Wie haben Sie den Erfolg Ihres Awareness-Vorhabens gemessen?

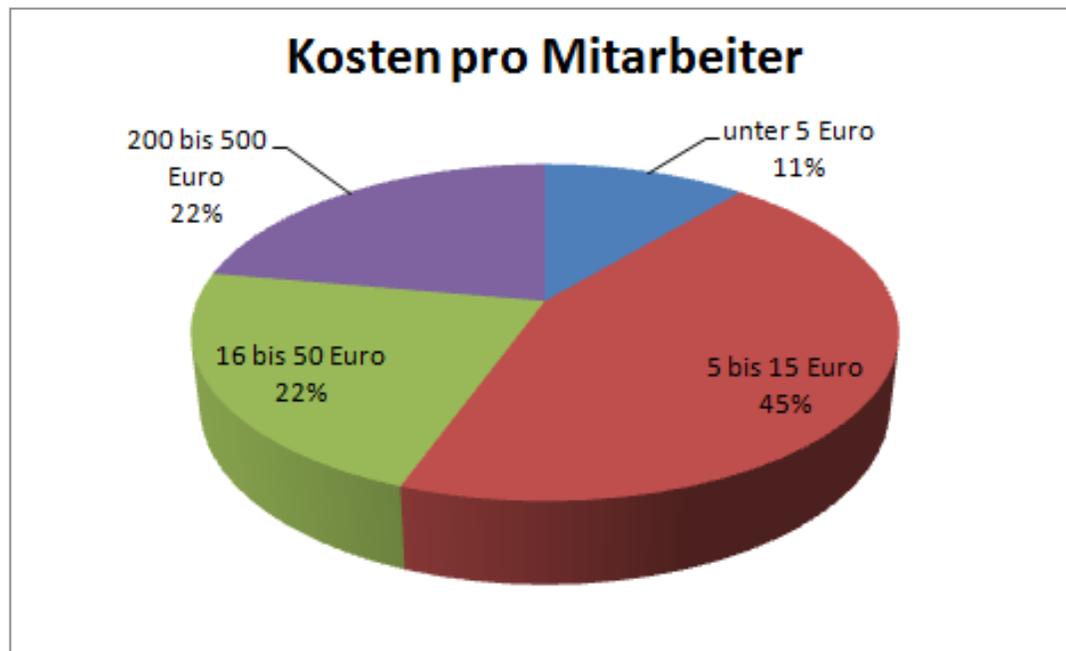


falls Messung, dann per ...



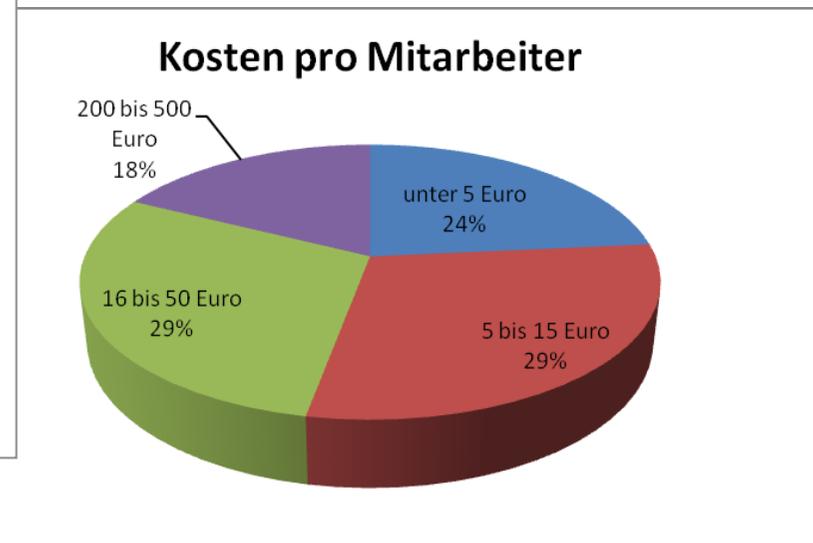
Wie hoch beziffern Sie die Kosten (ohne Ausfallzeiten)?

Kosten variieren von 3 - 300 €, Ø 68 €, Median 12 €



2011

1 - 500 €, Ø 66 €, Median 13 €



2009

Ausblick - mit welchen Aktivitäten wird ihr Awareness-Vorhaben zukünftig weiter geführt?

- Sehr divers mit leichten Schwerpunkten im Bereich ...
 - ... e-Medien (Newsletter, Intranet)
 - ... kurze & knappe Präsenzveranstaltungen
- Alle Studienteilnehmer setzen auf Kontinuität der Maßnahmen



Quelle: www.pixelio.de

Benennen Sie die fünf wichtigsten Erfolgsfaktoren für Security Awareness!

- weiterhin recht diverse Antworten
- Top drei:
 - einfach und verständlich
 - Managementsupport
 - Kontinuität (Wiederholung und Vertiefung)

„Der Mensch macht's!“

Exkurs: Unternehmenskultur im Kontext von Awareness- Aktivitäten

Sicherheit „leben“ erfordert das Zusammenspiel von ...

KÖNNEN

Organisation

In meinem organisatorischen Umfeld ist sicherheitskonformes Handeln grundsätzlich möglich

WISSEN

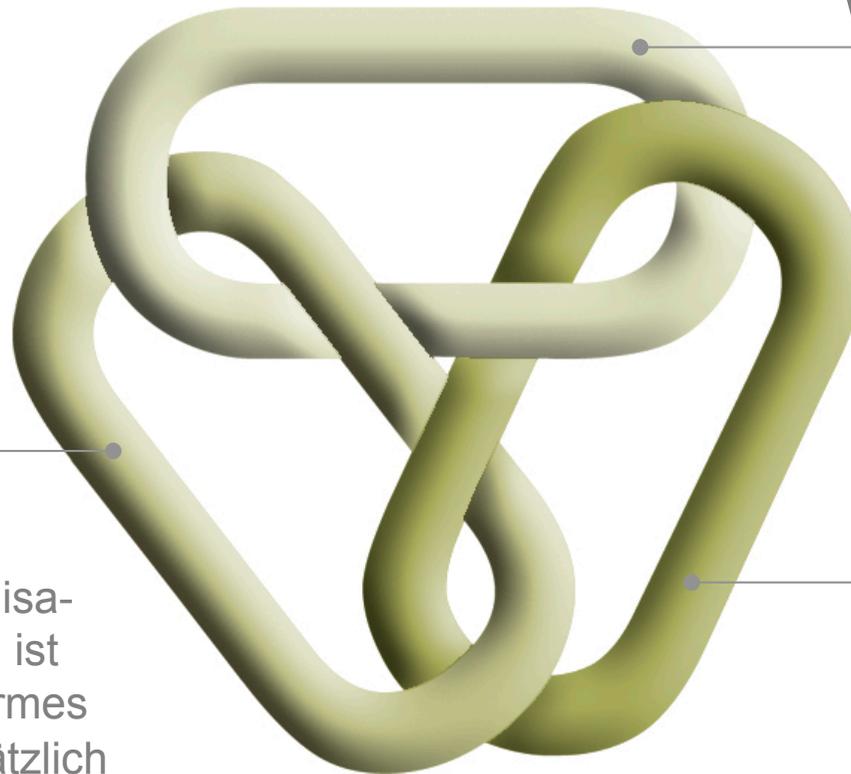
Kognition

Ich habe das Problem erkannt, verstanden und weiß, was zu tun ist!

WOLLEN

Motivation

Ich will sicherheitskonform Handeln!



Was ist Unternehmenskultur?

Welche Wirkung hat Unternehmenskultur?

Wie kann ich Unternehmenskultur erfassen?

Unternehmenskultur ...

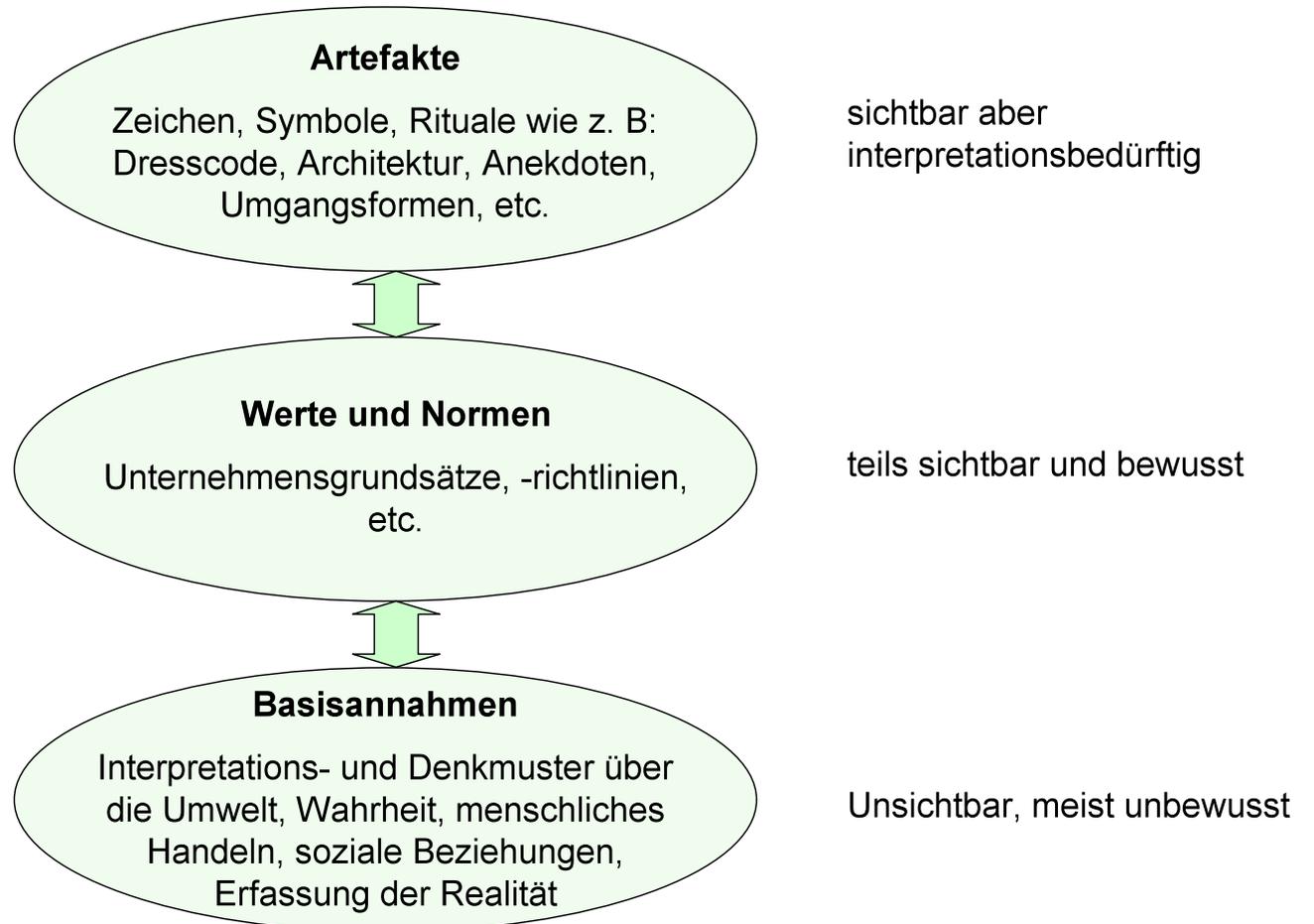
- ... ist ein **kollektives Phänomen**
- ... **erzeugt** ein gewisses Maß an **Einheitlichkeit**, den „Unternehmenscharakter“
- ... ist eine im Wesentlichen **unsichtbare Einflussgröße**.
- ... **repräsentiert eine Organisation konzeptionell**

Unternehmenskultur ...

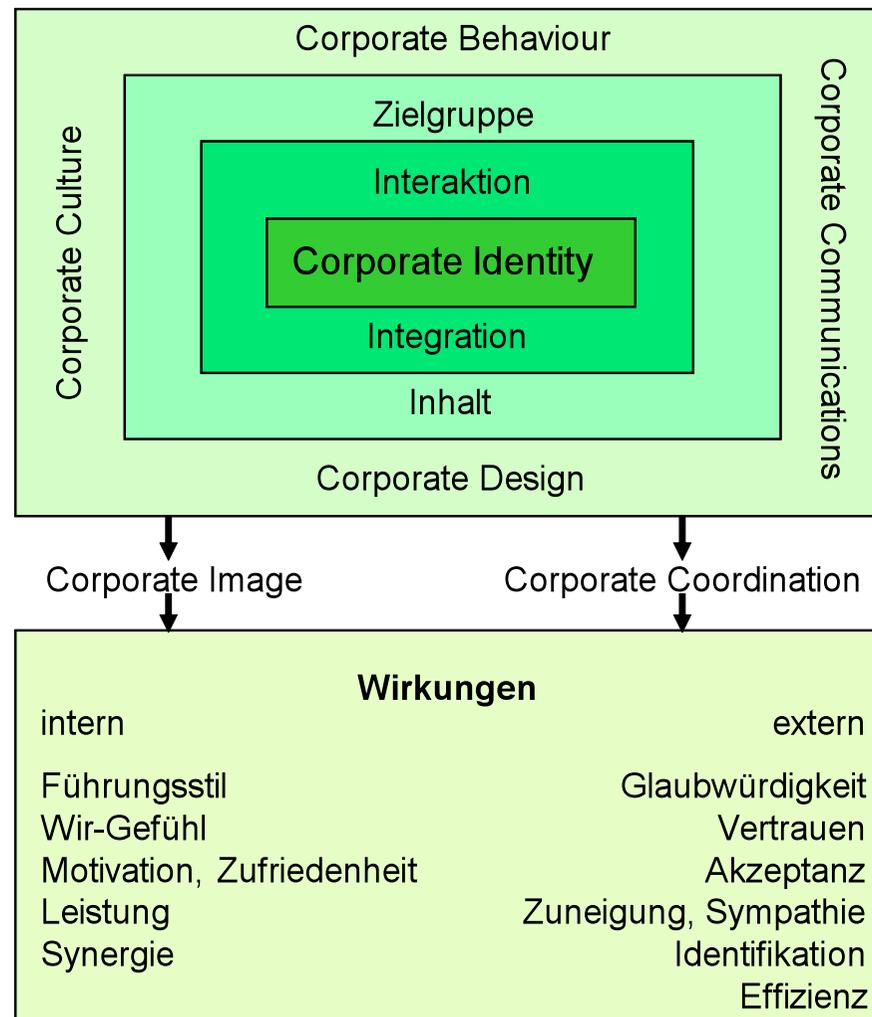
- ... geht über Kognitionen hinaus.
- ... **bestimmt** erwünschte sowie unerwünschte **Handlungsweisen**.
- ... liegt ein „**stiller Lernprozess**“ zugrunde.
- ... ist ein **dynamisches, nie endendes Phänomen**.

Die drei Ebenen der Unternehmenskultur

Drei Ebenen der
Organisationskultur
nach Schein



Unternehmenskultur und Corporate Identity



Unternehmenskultur und Sicherheitskultur

- Ein **gut ausgebautes Kontrollumfeld** ist wichtig aber **nicht ausreichend**.
- Eine **Unternehmens- und Wertekultur**, die auf ethischen und integritätsfördernden Werten und Prinzipien aufbaut, **schützt das Unternehmen „von innen heraus“**.
- **Loyalität** der Mitarbeiter zum Unternehmen wie auch vice versa **unterstützt die informelle Sozialkontrolle im Unternehmen**.
- „Unternehmenskultur und -klima ... entfalten ihre **positive, unterstützende Wirkung gerade in schwierigen Situationen**.“

Unternehmenskultur und Sicherheitskultur

- Ein **gut ausgebautes Kontrollumfeld** ist wichtig aber **nicht ausreichend**.
- Eine **Unternehmens- und Wertekultur**, die auf ethischen und integritätsfördernden Werten und Prinzipien aufbaut, **schützt das Unternehmen „von innen heraus“**.
- **Loyalität** der Mitarbeiter zum Unternehmen wie auch vice versa **unterstützt die informelle Sozialkontrolle im Unternehmen**.
- „Unternehmenskultur und -klima ... entfalten ihre **positive, unterstützende Wirkung gerade in schwierigen Situationen**.“

Unternehmenskultur greifbar gemacht (Beispiele)

- Befragung (persönlich, telefonisch, schriftlich, etc.)
 - qualitativ (z.B. via tiefenpsychologischer Interviews) vs. quantitativ
 - unsystematisch vs. systematisch
- Beobachtung:
(z.B. durch externe oder neue Mitarbeiter)
 - Walk-around
 - Analyse Inhalte Internet, Unternehmensbroschüren, Geschäftsbericht, Mitarbeiterbefragung
 - Unternehmensleitlinien insb. Führungsleitlinien
 - unternehmensindividuelle Kommunikationswege und -inhalte





**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**

Michael Helisch

HECOM Security Awareness Consulting

Jella-Lepman-Str. 14, D-81673 München,
+49 (0)172 272 4 272

helisch@hecom-consulting.de

www.hecom-consulting.de