

# REFERAT Direktionen d. 15-11-2023

**Mødedato** Onsdag d. 15. november 2023 kl. 09:00

**Mødested** Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus

## **Indholdsfortegnelse**

Status på IT-sikkerhed og persondatabeskyttelse.....	3
Databeskyttelsesrådgiverens rapport 2022.....	4
Databeskyttelse i ansættelsesforhold.....	5
Ledelsesinformation til Hoved MED.....	7
Eventuelt.....	8
Lukket: Møde med Borgmesteren.....	9

# **Punkt 1: Status på IT-sikkerhed og persondataskyttelse**

85.15.02G01-39-23

## **Sagsfremstilling**

Chef for Digitalisering og IT Thomas Hyldgaard og IT-sikkerhedskonsulent & DPO Nadia Kynde Rahbek deltager i mødet kl. 9.30

Med udgangspunkt i KL Baseline undersøgelsen 2023 gives en status på Lemvig Kommunes arbejde med IT-sikkerhed og persondataskyttelse.

## **Sagen afgøres endelig af**

Økonomi & Erhvervsudvalget

## **Chef for Digitalisering & IT indstiller,**

- At status tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Baseline - Status på Lemvig Kommunes IT-sikkerhed og indsatser

## **Punkt 2: Databeskyttelsesrådgiverens rapport 2022**

85.10.00G01-6-23

### **Sagsfremstilling**

Chef for Digitalisering og IT Thomas Hyldgaard og IT-sikkerhedskonsulent & DPO Nadia Kynde Rahbek deltager i mødet kl. 9:30.

Kommunens Databeskyttelsesrådgiver udarbejder en årlig rapport omhandlende arbejdet med personoplysninger. Rapporten fremlægges løbende for det politiske system. Rapporten indeholder en status og en beskrivelse af fremadrettede indsatsområder.

Det overordnede billede i Lemvig Kommune er positivt. Kommunen er i god proces i forhold til at sikre borgernes oplysninger og rettigheder jf. Databeskyttelsesforordningen. Der opleves med tiden større bevågenhed og dialog om håndtering af personoplysninger blandt medarbejderne.

Med nye krav, nye fortolkninger af Databeskyttelsesforordningen og afgørelser samt det løbende arbejde med dokumentation, tilsyn og nye systemer, vil det også fremadrettet kræve et stort fokus på området. Det er derfor vigtigt for kommunen at fastholde det eksisterende arbejde, der laves i forhold til behandling af personoplysninger. Nye krav eller anbefalinger kan desuden medføre tilpasninger i organisationen.

Digitalisering & IT vil løbende arbejde på (tekniske) løsninger, der skal gøre det nemmere for ledere og medarbejdere at overholde gældende lovgivning på området, herunder automatisering af brugergennemgange samt scanning af CPR-numre i udgående mails.

Da databehandleraftaler og tilsyn fortsat er en betragtelig opgave i Lemvig Kommune, anbefales det at kigge på det eksisterende samarbejde mellem kommunerne i Det Fælles Databehandlersekretariat, hvor opgaverne håndteres centralt.

Bilag:

- Databeskyttelsesrådgiverens rapport 2022

### **Sagen afgøres endelig af**

Kommunalbestyrelsen

### **Lovgrundlag**

Databeskyttelsesforordningen

### **Databeskyttelsesrådgiveren indstiller,**

- At rapporten tages til efterretning.

### **Beslutning**

Rapporten er taget til efterretning.

Digitalisering og IT fremsender punkt om deltagelse i Det Fælles Databehandlersekretariat.

### **Bilag**

Databeskyttelsesrådgiverens rapport 2022

## Punkt 3: Databeskyttelse i ansættelsesforhold

81.00.00A26-2-23

### Resume

Datatilsynet har i marts 2023 udsendt en revideret vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold. Datatilsynet har opdateret vejledningen i lyset af tilsynets seneste praksis, herunder blandt andet om indhentelse af straffeattester. Det fremgår af vejledningen at det skal bero på en konkret vurdering om det er nødvendigt at indhente en straffeattest og at arbejdsgiverne ikke løbende må indhente straffeattester.

Der er aftaleenheder i Lemvig Kommune der har indført en procedure, hvor man forud for ansættelse af nye medarbejdere altid indhenter straffeattester. Desuden er der områder, hvor man løbende indhenter straffeattester på allerede ansatte. Disse procedurer kan være i strid med databeskyttelsesforordningens kapitel 5.

### Sagsfremstilling

Teamkoordinator Bettina Baron Kjælder og IT-sikkerhedskonsulent & DPO Nadia Kynde Rahbek deltager i mødet kl. 10:00.

En arbejdsgiver kan altid indhente en straffeattest, hvis der efter lovgivningen er en pligt hertil. Det kan herudover være relevant for en arbejdsgiver at indhente oplysninger om strafbare forhold i form af straffeattester på personer, som påtænkes ansat, og på medarbejdere, som allerede er ansat.

I det omfang, straffeattester indeholder oplysninger om strafbare forhold, kan oplysninger herom behandles, hvis der er hjemmel i databeskyttelseslovens § 8, stk. 1. Her står at offentlige arbejdsgivere ikke må behandle oplysninger om strafbare forhold, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Arbejdsgivers behandling af personoplysninger i forbindelse med indhentelse af straffeattester skal også være i overensstemmelse med de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, herunder særligt princippet om dataminimering. Det betyder, at en generel politik, hvorefter der standardmæssigt indhentes straffeattester for ansøgere, som man påtænker at ansætte, eller på allerede ansatte medarbejdere, ikke kan anses for saglige og proportional, og dermed ikke vil være i overensstemmelse med artikel 5. Det må i stedet bero på en konkret vurdering om det er nødvendigt at indhente straffeattest på en ansøger. Det er for at sikre sig at en ansøger ikke er straffet for forhold der er relevans for en stilling, hvor det vil have betydning, om den pågældende er straffet. Det kan også være nødvendigt af hensyn til arbejdsgiverens legitimitet, herunder troværdighed udadtil.

Offentlige arbejdsgivere har normalt ikke behov for løbende at indhente straffeattester på allerede ansatte medarbejdere, idet offentlige arbejdsgivere - i henhold til cirkulære nr. 9723 af 27. september 2021 - automatisk vil få oplysninger om (visse) straffesager mod offentlige ansatte.

HR anbefaler at man på de berørte områder, får ændret på proceduren, så man ikke længere løbende indhenter straffeattester på allerede ansatte.

Det anbefales også at Straffe- og børneattester skal slettes eller anonymiseres, så snart formålet eller formålene med indhentelse af attesterne er opnået. Det er i første omgang op til arbejdsgiveren at vurdere, hvor længe det er nødvendigt at opbevare oplysningerne ud fra det formål, som oplysningerne oprindeligt blev indsamlet til. I Lemvig Kommunes journaliseres straffe- og børneattester i medarbejderens personalemappe. Jf. Lemvig Kommunes arkivregler kasseres en

personalemappe 10 år efter medarbejderen er fratrukket sin stilling i Lemvig Kommune og ikke indenfor de sidste 10 år, er eller har været aktiv i en anden stilling ved Lemvig Kommune. HR anbefaler at opbevaring af straffe- og børneattester følger samme arkivregler, da det kan blive aktuelt at skulle dokumentere, at man som arbejdsgiver har indhentet attesterne.

## **Sagen afgøres endelig af**

Direktionen

## **Lovgrundlag**

Databeskyttelsesloven og Databeskyttelsesforordningen

## **Økonomi**

Der er ingen økonomiske konsekvenser

## **Chefen for Økonomi og HR indstiller:**

- At aftaleenhederne kun indhenter straffeattester på forhold der har relevans for en stilling.
- At aftaleenhederne ophører med proceduren om løbende at indhente straffeattester på allerede ansatte medarbejdere.
- At straffe- og børneattester journaliseres og gemmes på personalesagen jf. Lemvig Kommunes arkivregler.

## **Beslutning**

Indstillingerne godkendt.

De administrative retningslinjer for personale tilrettes i forhold til ovenstående og organisationen informeres om de nye retningslinjer.

## **Punkt 4: Ledelsesinformation til Hoved MED**

00.15.20P05-5-23

### **Resume**

Drøftelse af nøgletal til Hoved MED, forud for næste møde i Hoved MED den 7. december 2023.

### **Sagsfremstilling**

Som aftalt på møde i Hoved MED den 12. oktober 2023 er Økonomi og HR i gang med at opdatere nøgletallene ift. de bemærkninger, der kom fra Hoved MED, eksempelvis i forhold til opdeling af data på områder.

Nøgletallene er vedlagt som bilag - i den udgave, de blev præsenteret for Hoved MED den 12. oktober 2023.

På Hoved MED-udvalgets 2. møde i 2023 blev nøgletallene første gang præsenteret. I den forbindelse blev Hoved MED bedt om at drøfte, om det giver bedst mening fremadrettet, at nøgletallene altid skal sendes som et samlet datasæt, eller om dataene skal brydes op på de enkelte dagsordenspunkter, der skal drøftes på det enkelte møde ifølge årshjulet. Det blev besluttet, at nøgletallene skulle med som samlet datasæt til drøftelse på de resterende møder i 2023, og så træffes der beslutning på sidste møde i 2023 om den fremadrettede praksis.

Efter drøftelserne i Hoved MED og egne drøftelser i HR, hælder HR til at bryde data op på de enkelte punkter i årshjulet, men at vi til gengæld tilføjer et punkt til årshjulet om Vores attraktive arbejdsplads, hvortil de første to sider i det nuværende datasæt kan anvendes.

HR beder Direktionen drøfte, hvordan de forholder sig til dette forslag, forud for den kommende drøftelse i Hoved MED-udvalget til december.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At det drøftes om ledelsesinformation til Hoved MED behandles samlet på hvert møde eller opdelt på emner henover året.

### **Beslutning**

Personalepolitisk drøftelse med HovedMED-udvalget på mødet i juni på baggrund af ledelsesinformationen.

HR undersøger, hvilke oplysninger der er lovpligtige.

### **Bilag**

Ledelsesinformation, Hoved-MED pr. 02.10.2023

## **Punkt 5: Eventuelt**

00.15.00I00-1-22

### **Beslutning**

Intet.

## **Punkt 6: Lukket: Møde med Borgmesteren**

00.01.00I00-2-22