



Notat

Notat til aflæggerbordet angående Databeskyttelsesrådgiverens tilsyn med uddannelsesplaner

29. oktober 2019

Sagsnummer
2017-0398277

Dokumentnummer
2017-0398277-37

1. Tilsynsrapport

Databeskyttelsesrådgiveren (herefter benævnt "DPO én") har som led i sit arbejde for 2019 udvalgt uddannelse som et tilsynsområde.

Tilsynet er hjemlet i Informationssikkerhedsregulativet, hvoraf det fremgår, at DPO'en skal "overvåge overholdelsen af de databeskyttelsesretlige regler i kommunen. Det indebærer bl.a. at overvåge kommunens politikker om databeskyttelse, uddannelsen af personale i databeskyttelse, oplysningskampagner, fordeling af ansvar og revisioner etc."

Den 4. september 2019 aflagde DPO'en vedlagte rapport om tilsyn med uddannelsesplaner i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

I tilsynsrapporten er DPO'en kommet med følgende anbefalinger;

- Forvaltningen revurderer tidsfristen for, hvornår nyansatte skal have gennemført en relevant uddannelse
- Forvaltningen revurderer uddannelsesforløbet for visse medarbejdere ud fra en risikobaseret tilgang.
- Det anbefales, at forvaltningen skærper processen for løbende "oprydning" i Plan2Learn således at ledelsestilsynet kan foretages på et mere validt grundlag.

2. BUFs bemærkninger

2.1. Tidsfrist for uddannelse af nytiltrådte medarbejdere.

DPO'en anbefaler, at forvaltningen revurderer den konkrete tidsfrist for, hvornår nyansatte medarbejdere skal have gennemført uddannelsen i It-sikkerhed og databeskyttelse.

Administrativt Ressourcecenter
Administrativt Sekretariat, Jura
og Forhandling
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

EAN-nummer
5798009386229

Den nuværende tidsfrist er seneste en måned efter tiltrædelsestidspunktet.

Forvaltningens vurdering er, at det for mange enheder ikke vil være realistisk, at uddannelsen gennemføres hurtigere.

Forvaltningen fastholder derfor den nuværende tidsfrist for gennemførelse af uddannelse

DPO'en peger dog samtidigt på et problem med, at en stor del af medarbejderne ikke gennemføre uddannelsen inden for tidsfristen, og der skal derfor gennem ledelsesstregen sættes øget fokus på kravet om uddannelse. Forvaltningen vurderer, at mere controlling af gennemførelse vil medføre bedre compliance.

Forvaltningen har derfor besluttet at indsatsen omkring controlling og ledelsestilsyn med uddannelsen fremover skal ske med månedlig opfølgning.

2.2. Revurderer uddannelsesforløbet for visse medarbejdere ud fra en risikobaseret tilgang.

Forvaltningen har på baggrund af DPO'ens anbefalinger revurderet uddannelsesforløbet for de medarbejdergrupper, DPO'en peger på. Det drejer sig især om medarbejdere ansat i rengøringssektionen og gårdmandskorpset.

Forvaltningen vurderer, at der ikke umiddelbart er grund til at ændre den oprindelige risikovurdering, hvor alle forvaltningens medarbejdere skal gennemføre sikkerhedsuddannelse på et niveau svarende til deres risikoprofil og adgang til persondata.

I risikoprofilen arbejdes der med fire niveauer:

1. Ledere skal gennemføre alle moduler i sikkerhedsuddannelsen.
2. Administrative medarbejdere, der skal gennemføre syv af otte moduler.
3. Pædagogiske medarbejdere der skal gennemføre uddannelsen for pædagogiske medarbejdere (fem tilpassede moduler).
4. Medarbejdere uden it-adgang kan nøjes med uddannelse svarende til modul fire (fysisk sikkerhed).

Den nuværende praksis fastholdes således.

2.3. Forvaltningen skærper processen for løbende "oprydning" i Plan2Learn

Datakvaliteten lider som udgangspunkt under, at en meget stor del af medarbejderne i forvaltningen ikke har en KK-mail og dermed ikke er systematisk oprettet i Plan2learn. Denne medarbejdergruppe skal derfor oprette sig selv med navn, cpr og privat e-mail. Forudsætningen for controlling er derfor, at medarbejderne via cpr-data og løndata kan placeres på enhederne.

Samtidigt har Plan2learn ikke en systematiske måde at fjerne denne type medarbejder fra listen, når de fratræder. Tidligere medarbejder, der er oprette manuelt i Plan2learn, vil dermed fortsat figurere i systemet, hvis ikke BUF manuelt renser medarbejderlister.

Det er blevet undersøgt, hvorvidt der kunne opstilles robotics hos KIT til håndtering af controlling.

På baggrund af forundersøgelsen, der viser, at pædagogiske medarbejdere ikke kan placeres automatisk, kan en sådan løsning ikke anvendes.

Forvaltningen har derfor besluttet, at der i forbindelse med den månedlige opfølgning også gennemføres en øget manuel kontrol, rensning og klargøring af data.

Databeskyttelsesrådgiveren

4. september 2019



Tilsyn med uddannelsesplaner 2019

Børne- og Ungdomsforvaltningen

MODTAGER

Tobias Børner Stax
Nicolai Kragh Petersen
Jakob Tønners

Indholdsfortegnelse

1.	INDLEDNING OG FORMÅL	2
1.1	TILSYNETS OMFANG OG UDFØRELSE	2
1.2	RAPPORTERING	2
2.	KONKLUSION OG ANBEFALING	3
3.	FORVALTNINGENS TILTAG	4
4.	DATABESKYTTELSES RÅDGIVERENS OBSERVATIONER.....	5
4.1.	FORVALTNINGENS DESIGN AF REGLER FOR UDDANNELSE	5
4.1.1.	Medarbejdergrupper fritaget for undervisning	6
4.1.2.	Anden uddannelse end Plan2Learn	6
4.1.3.	Nye medarbejdere.....	6
4.1.4.	Medarbejdere der skifter stilling	7
4.1.5.	Ledelsestilsyn.....	7
4.1.6.	Medarbejdere der mangler at gennemføre uddannelse.....	7
5.	FORVALTNINGENS IMPLEMENTERING AF REGELSÆT OG TEST AF EFFEKTIVITET	8
5.1.	NYE MEDARBEJDERE.....	8
5.2.	MANGLEDE AT GENNEMFØRE UDDANNELSEN.....	8
5.3.	MEDARBEJDERE DER SKIFTER STILLING.....	9
BILAG 1	Definition af prioriteter for væsentlighedsniveau	10
BILAG 2	Forvaltningens handleplan på baggrund af Databeskyttelsesrådgiverens tilsyn med forvaltningens uddannelsesplan i 2019.....	11

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Databeskyttelsesrådgiveren har i som led i sit arbejde for 2019 udvalgt uddannelse som et tilsynsområde.

Formålet er i overensstemmelse med Informationssikkerhedsregulativet, at "overvåge overholdelsen af de databeskyttelsesretlige regler i kommunen. Det indebærer bl.a. at overvåge kommunens politikker om databeskyttelse, uddannelsen af personale i databeskyttelse, oplysningskampagner, fordeling af ansvar og revisioner etc."

1.1 TILSYNETS OMFANG OG UDFØRELSE

Databeskyttelsesrådgiveren gennemfører tilsynet med udgangspunkt i de nedenfor anførte tilsynskriterier og forvaltningernes tidligere fremsendte uddannelsesplaner.

Ved tilsynet har vi vurderet de processer, der er væsentlige for tilsynet.

Tilsynet har omfattet:

Design - tilsyn med at arbejdet er tilrettelagt, herunder at der er fastlagt regler, processer, forretningsgange, arbejdsrutiner mv. der sikrer at regler overholdes og opgaver kan løses i praksis

Implementering - tilsyn med at udførende medarbejdere har det nødvendige kendskab / kompetence til at løfte ansvar/udfører opgaver så disse overholdes regler og gennemføres i henhold til proces, forretningsgange, arbejdstilrettelæggelse mv.

Test af effektivitet - Tilsyn med, at regler overholdes samt at proces, forretningsgange/arbejdsrutiner reelt fungerer i praksis og har det ønskede resultat.

1.2 RAPPORTERING

Observationerne i afsnit 4 er forinden fremsendelse af udkast fremsendt skriftligt til forvaltningens DPO Businesspartner til faktuel høring og kommentering.

I henhold til funktionsbeskrivelsen for Databeskyttelsesrådgiveren rapporteres der løbende til Revisionsudvalget og direktionerne for så vidt at tilsynsaktiviteter har identificeret særlig kritiske forhold eller risiko for at kommunen, forvaltninger eller givne områder ikke er compliant med Databeskyttelsesforordningen og/eller databeskyttelsesloven.

Det anbefales, at forvaltningens behandling af rapporten, herunder fremlæggelse for stående udvalg, følger Borgerrepræsentations beslutning om håndtering af revisionsrapporter, af 27. november 2014 - fast track af revisionsrapporter.

"Rapporter der indeholder prioritet 1 markeringer skal forelægges fagudvalgene til orientering. Det er op de enkelte direktioner, om de vil forelægge rapporter fra Databeskyttelsesrådgiveren med prioritet 2 og 3 markeringer for udvalgene."

2. KONKLUSION OG ANBEFALING

Databeskyttelsesrådgiveren har foretaget et tilsyn på forvaltningernes uddannelsesindsats indenfor IT-Sikkerhed og databeskyttelse.

Konklusionerne bygger på observationer fra tilsynsbesøget i forvaltningen og er angivet nedenfor i afsnit 4.

Vores gennemgang har givet anledning til følgende konklusioner og anbefalinger:

Forvaltning	BUF	Revisionsområde	Tilsyn Uddannelse	Væsentlig-hedsniveau
Reference	4	Revisionsemne	Design af regler	
Konklusion	<p>Forvaltningen har designet et regelsæt, der beskriver hvordan forvaltningen løfter opgaven med uddannelse af medarbejdere, i overensstemmelse med forretningscirkulæret for persondatabeskyttelse dokumentation og compliance.</p> <p>Databeskyttelsesrådgiveren kan konstatere, at forvaltningen har et stort antal medarbejdere som ikke modtager en konkret uddannelse i håndtering og identifikation af sikkerhedshændelser. Det er et væsentligt punkt i lovgivningen, at persondatabrud skal anmeldes til Datatilsynet, hvis bruddet indebærer en risiko for fysiske personers rettigheder eller frihedsrettigheder. I visse tilfælde er det endvidere påkrævet, at borgeren også orienteres. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne har evnen til at identificere og håndtere et persondatabrud korrekt, i overensstemmelse med Københavns Kommunes fælles administrative forretningsgang. Forvaltningen bør overveje, hvorvidt medarbejderne, trods mangel på uddannelse, besidder den fornødne viden til at kunne løfte opgaven, samt afdække risikoen ved, at forvaltningen fastholder sit gældende uddannelsesniveau for visse medarbejdere.</p> <p>Det er Databeskyttelsesrådgiverens vurdering, at forvaltningens nyansatte bør gennemføre en relevant uddannelse hurtigere, end forvaltningens nuværende tidsfrist på en måned. Begynder den ansatte at arbejde med personoplysninger inden uddannelsen er gennemført, kan det forårsage forkert håndtering og persondatabrud. Uddannelsen bør senest være gennemført indenfor medarbejderens første arbejdsuge, som led i den ansattes onboarding program.</p>			●
Anbefaling	<p>Det anbefales, at</p> <ul style="list-style-type: none"> forvaltningen revurderer tidsfristen for, hvornår nyansatte skal have gennemført en relevant uddannelse. forvaltningen revurderer uddannelsesforløbet for visse medarbejdere ud fra en risikobaseret tilgang. 			
Forvaltningens iværksatte tiltag	<ul style="list-style-type: none"> Forvaltningens bemærkninger og tiltag fremgår af bilag 2. 			

Forvaltning	BUF	Revisionsområde	Tilsyn Uddannelse	Væsentlig- hedsniveau
Reference	5	Revisionsemne	Implementering af regelsættet og test af effektiviteten	
Konklusion	<p>Databeskyttelsesrådgiveren har samlet taget en stikprøvekontrol for 20 af forvaltningens medarbejdere. Formålet med stikprøvekontrollen var dels at undersøge, om nyansatte blev tilmeldt en relevant uddannelse, efter ansættelsesstart, samt at undersøge, om der var en gyldig begrundelse for, at medarbejdere som var tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn, endnu ikke havde gennemført.</p> <p>Stikprøvekontrollen for de 10 nyansatte, viste at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 ud af 10 nyansatte var blevet tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn. <p>For de resterende 6 er årsagen angivet som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 medarbejder havde gennemført en alternativ uddannelse ○ I 1 tilfælde var der ikke blevet sat tid af til at medarbejderen kunne tage uddannelsen ○ I 1 tilfælde har institutionen været ramt af sygdom, det har derfor været nødvendigt at udskyde uddannelsen ○ I 3 tilfælde er det en fejl, at uddannelsen ikke er påbegyndt. <p>Stikprøven viste, at de 4 nyansatte, som var tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn, havde gennemført den relevante uddannelse indenfor forvaltningens fastsatte frist på en måned efter ansættelsen.</p> <p>Forvaltningens håndtering af nyansatte vurderes ikke at være tilstrækkelig.</p> <p>Stikprøvekontrollen for de 10 medarbejder, som var tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn, men endnu ikke havde gennemført, viste at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For 3 af 10 medarbejdere foreligger der ikke en gyldig begrundelse for at uddannelsen endnu ikke er gennemført som forventet. <p>Uddannelse af medarbejdere vurderes at være et meget væsentligt element i kommunens indsats på databeskyttelsesområdet.</p> <p>Det skal derfor henstilles, at ledelsestilsynet skærpes således at kommunens retningslinjer for uddannelse efterleves og alle relevante medarbejdere får gennemført en uddannelse snarest muligt.</p>			
Anbefaling	<p>Det anbefales, at forvaltningen skærper processen for løbende "oprydning" i Plan2Learn således at ledelsestilsynet kan foretages på et mere validt grundlag.</p>			
Forvaltningens iværksatte tiltag	<ul style="list-style-type: none"> • Forvaltningens bemærkninger og tiltag fremgår af bilag 2. 			

3. FORVALTNINGENS TILTAG

Rapportens konklusion er drøftet med ledelsen, der er enig i indholdet af rapporten, og har tilsluttet sig Databeskyttelsesrådgiverens vurderinger i tilknytning hertil. På dette grundlag har forvaltningen formuleret en række tiltag, som det fremgår ovenfor i afsnit 2.

Databeskyttelsesrådgiveren vurderer, at de anførte tiltag i mindre grad vil reducere de identificerede risici. Databeskyttelsesrådgiveren foretager en opfølgning på forvaltningens iværksatte tiltag efter et år.

4. DATABESKYTTELSESRÅDGIVERENS OBSERVATIONER

Databeskyttelsesrådgiverens ovenstående konklusioner bygger på oplysninger modtaget på tilsynsmødet, afholdt med forvaltningen den 18. februar 2019, og efterfølgende dialog med forvaltningens DPO BP. Endvidere har databeskyttelsesrådgiveren foretaget en stikprøvekontrol af konkrete medarbejdere i Plan2Learn.

Nedenfor følger en beskrivelse af hvordan Databeskyttelsesrådgiveren har forstået forvaltningens arbejde med uddannelse af sine medarbejdere i IT-sikkerhed og databeskyttelse.

4.1. FORVALTNINGENS DESIGN AF REGLER FOR UDDANNELSE

Forvaltningen har designet et regelsæt, der beskriver hvordan forvaltningen løfter opgaven med uddannelse af medarbejdere, i overensstemmelse med Cirkulæret for persondatabeskyttelse, dokumentation og compliance.

Forvaltningsledelsen har besluttet, at der foretages en medarbejdersegmentering, som betyder, at bestemte medarbejdergrupper skal gennemføre en mere omfattende uddannelse end andre.

Vurderingen er foretaget på baggrund af en individuel risikovurdering for medarbejdergrupper, ud fra hvor ofte de kommer i berøring med personoplysninger. Beslutningen er dokumenteret med en indstilling til forvaltningsledelsen.

Medarbejdersegmenteringen fremgår endvidere af forvaltningens intranetside, som også er udmeldt i en ugepakke til ledelsen:

<http://buf.kkintra.kk.dk/indhold/påbegynd-uddannelse-af-ledere-og-administrative-medarbejdere>

For det pædagogiske personale, er det besluttet at ændre i Plan2Learn modulerne, da denne medarbejdergruppe anvender Pædagogisk IT, og ikke KIT, i den daglige drift.

Databeskyttelsesrådgiveren har fået adgang til de 5 moduler, som er udarbejdet til det pædagogiske personale. Uddannelsesmateriale omfatter ikke håndtering af sikkerhedshændelser. Den 18. maj 2018 udsendte forvaltningen en instruks vedrørende håndtering af sikkerhedsbrud, inklusiv en vejledning i hvordan man anmelder sikkerhedsbrud igennem PIT. Materialet har ikke et uddannelsesniveau svarende til indholdet i modul 8 i Plan2Learn.

I Plan2Learn udgør medarbejdergruppen "pædagogiske personale" 10781 medarbejdere samt 1400 medarbejder i gårdmandskorpset. Denne medarbejdergruppe undervises ikke i håndtering af sikkerhedshændelser, herunder bl.a. persondatabrud.

Det er meldt ud i forvaltningen, at alle forvaltningens medarbejdere skal genopfriske den påkrævede uddannelse hvert 2.år.

4.1.1. Medarbejdergrupper fritaget for undervisning

Forvaltningsledelsen har besluttet, at alle medarbejdere skal gennemføre en uddannelse indenfor IT-Sikkerhed og databeskyttelse, enten via Plan2Learn eller i plenum.

Der er således ikke nogen medarbejdergrupper, som er fritaget for undervisning.

4.1.2. Anden uddannelse end Plan2Learn

Forvaltningen har besluttet, at omkring 1400 medarbejdere skal modtage en anden uddannelse end den i Plan2Learn. Undervisningen foregår i plenum.

Dette er bl.a. rengøringspersonale, gårdmandskorpset og køkkenpersonale. Når medarbejderen har modtaget sin undervisning, så registreres og dokumenteres det, som en del af det overordnede ledelsestilsyn.

Plenumundervisningen tager udgangspunkt i det materiale, som tidligere er blevet udarbejdet i LCP, Københavns Kommunes implementeringsprojekt for GDPR.

Der er givet dispensation til, at de lokale ledere, efter en konkret vurdering, selv kan tilrettelægge et uddannelsesforløb for sine ansatte. Uddannelsesforløbet tager typisk udgangspunkt i materialet udarbejdet i LCP eller plenumundervisning, hvor udvalgte moduler i Plan2learn vises.

Når medarbejderen har modtaget sin undervisning, så registreres og dokumenteres det, som en del af det overordnede ledelsestilsyn.

Fælles for alle indberetningerne er at det registreres i et manuelt vedligeholdt excel-ark.

4.1.3. Nye medarbejdere

I henhold til forretningscirkulæret for persondatabeskyttelse, dokumentation og compliance, så skal alle medarbejdere ved ansættelsesstart gennemføre en relevant uddannelse.

Forvaltningen har i en ugepakke, den 14. januar 2019, meddelt, at alle nye medarbejdere indenfor den første måned af deres ansættelse, skal have gennemført en relevant uddannelse i IT-Sikkerhed og databeskyttelse.

Dette gøres også via. en velkomstmil.

Et konkret eksempel for nye medarbejdere i HNG,

"I løbet af den første måned af din ansættelse skal du gennemføre en sikkerhedsuddannelse, hvor du lærer, hvordan du bl.a. håndterer persondata korrekt og melder sikkerhedsbrud ind.

Hvis du har borgerkontakt, skal du tage modul 1-6 + 8. Hvis du ikke har borgerkontakt, skal du tage modul 1-5 + 8. Hvis du har spørgsmål til modulerne og deres indhold, skal du tage fat i din personaleleder.

Du tilmelder dig her: <https://kk.plan2learn.dk/Kursus-Valg.aspx?id=54872>"

De decentrale enheder har selv ansvaret for at implementere forvaltningens overordnede uddannelsesplan, derunder også at indarbejde uddannelsen, som en fast del af introduktionsprogrammet for nye medarbejdere. Forvaltningen følger ikke op på, hvorvidt dette er sket.

Den decentrale leder kan også give dispensation for uddannelse. Der er ikke et design for, hvordan dette håndteres eller dokumenteres.

4.1.4. Medarbejdere der skifter stilling

Skifter en medarbejder stilling, eller arbejdsopgaver, som kræver yderligere uddannelse, vil medarbejderen blive omfattet af forvaltningens overordnede ledelsestilsyn og processen for håndtering af nye medarbejdere. Det er således den ansattes nærmeste leder, som har ansvaret for, at medarbejderen modtager den relevante uddannelse.

Det er ikke oplyst, hvordan forvaltningen sikrer tilsynet med medarbejdere, som overgår til at have ledelsesansvar.

4.1.5. Ledelsestilsyn

Forvaltningen har et dokumenteret design for det ledelsesmæssige tilsyn. Dette er kommunikeret ud til forvaltningen, dels via forvaltningens intranet-side og dels via ugepakker.

For de medarbejdere, som er registeret i Plan2Learn, kan den nærmeste leder få genereret statusrapporter i Plan2Learn.

For de medarbejdere, som modtager undervisning i plenum, sker der en tilbagemelding til centraladministrationen, der registrerer gennemførelsen i et separat excel-ark. Det er ligeledes anbefalet den decentrale ledelse, at de udarbejder et notat som dokumentation på undervisningen.

For det pædagogiske personale, udarbejder centraladministrationen løbende statusoversigter, som sendes ud til den decentrale ledelse. Dette er nødvendigt, da forvaltningen har udfordringer med i tilstrækkelig grad at håndtere det pædagogiske personales uddannelsesforløb, grundet manglende integration til Københavns Kommunes AD. Oplysningerne sammenkøres med oplysningerne i Plan2Learn, KKorg og OPUS løn. Ledelsen skal derefter følge op på medarbejdere, som mangler af gennemføre den relevante uddannelse. Forvaltningen beder samtidig også ledelsen om at indberette, hvis en medarbejder midlertidigt skal fjernes fra listen fx pga. orlov.

Udover dette sendes der samtidigt en oversigt til centerchefer og områdechefer/område souschefer med en status over deres enhed. Område-souscheferne følger op på alle statusrapporter, som ligger under måltalene.

4.1.6. Medarbejdere der mangler at gennemføre uddannelse

Forvaltningen har ikke udarbejdet en handleplan, der skal nedbringe antallet af medarbejdere, som mangler at gennemføre deres uddannelse.

Håndteringen sker som en del af det underliggende arbejde med det generelle ledelsestilsyn, hvorefter det er den nærmeste leder, der har ansvaret for, at dennes medarbejdere gennemfører den relevante uddannelse.

Forvaltningen kvalitetssikrer løbene oplysningerne Plan2Learn, for både det pædagogiske og administrative personale, i forhold til medarbejdere som ikke skal være angivet på listen fordi de enten ikke er ansat, dobbelt-registreringer mv.

5. FORVALTNINGENS IMPLEMENTERING AF REGELSÆT OG TEST AF EFFEKTIVITET

Databeskyttelsesrådgiveren har i forbindelse med sit tilsyn efterset, hvorvidt forvaltningen har implementeret en proces for håndtering af nye medarbejdere, samt hvorvidt der var en lovlig årsag til, at medarbejdere som stod tilmeldt uddannelsen ikke havde gennemført.

Stikprøven omfattede i alt 20 medarbejdere.

10 af disse var nyansatte fra januar måned 2019. De øvrige var medarbejdere, som endnu ikke havde gennemført deres uddannelse i Plan2Learn.

Stikprøvekontrollen blev udsendt den 11. marts 2019. Forvaltningen har besvaret 18. marts 2019.

5.1. Nye medarbejdere

Stikprøven viste, at 4 ud af 10 nyansatte var blevet tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn.

Forvaltningen har besvaret stikprøvekontrollen med følgende begrundelser for at de resterende 6 medarbejdere ikke var blevet tilmeldt uddannelse:

- 1 medarbejder havde gennemført en alternativ uddannelse
- I et tilfælde var der ikke blevet sat tid af til at medarbejderen kunne tage uddannelsen
- I et tilfælde har institutionen været ramt af sygdom, det har derfor været nødvendigt at udskyde uddannelsen
- I 3 tilfælde er det en fejl at uddannelsen ikke er påbegyndt

Stikprøven viste, at de 4 nyansatte, som var tilmeldt uddannelsen i Plan2Learn, havde gennemført den relevante uddannelse indenfor forvaltningens fastsatte frist på en måned efter ansættelsen.

5.2. Manglede at gennemføre uddannelsen

Medmindre der er en særlig begrundelse, skal alle forvaltningens medarbejdere have gennemført uddannelsen enten i forbindelse med implementeringen af den nye uddannelse, i forbindelse med nyansættelse eller i forbindelse med tildeling af ledelsesansvar.

Vi har anmodet forvaltningen om at begrunde hvorfor 10 konkrete medarbejdere, der fremgår af Plan2learn, ikke har gennemført uddannelsen som forudsat.

Forvaltningen har besvaret stikprøvekontrollen med følgende begrundelser for at 10 medarbejdere endnu ikke havde gennemført uddannelsen:

- 1 medarbejder er ikke længere ansat i forvaltningen
- 1 medarbejder havde tilmeldt sig det forkerte uddannelsesmodul
- 1 medarbejder havde glemt det
- 1 medarbejder var tiltrådt sin stilling i marts

- 1 medarbejder skulle ikke være på listen
- 1 medarbejder har tilmeldt sig den forkerte uddannelse
- 1 medarbejder var tilmeldt med lederens cpr
- 1 medarbejder var ikke opmærksom på, at der var flere uddannelsespakker, afhængig af stilling
- 2 medarbejdere er begrundet med lovlig undladelse pga. barsel

5.3. Medarbejdere der skifter stilling

Falder ind under processen for håndtering af nye medarbejdere

BILAG 1 Definition af prioriteter for væsentlighedsniveau

I tilsynsrapporter fra Databeskyttelsesrådgiveren vil formidlingen af risiko og væsentlighed på de enkelte observationer blive påført en prioritet ud fra følgende vurderingsgrundlag:

Prioritet 1 – markeres med



- Prioritet 1 markeringer anvendes for forhold, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en rapportering til BR.
- Et forhold anses for kritisk, såfremt der er en høj grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en betydelig effekt for borgeren.
- Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med anbefaling om, at disse forelægges for det stående udvalg eller Økonomiudvalget.

Prioritet 2 – markeres med



- Prioritet 2 markeringer anvendes for forhold, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre rapportering til BR.
- Et forhold anses for væsentlig, såfremt der er en middel grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en vis effekt og/eller har en vis udbredelse for borgeren.
- Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen i den reviderede forvaltning med anbefaling om, at det forelægges det stående udvalg.

Prioritet 3 – markeres med



- Anvendes for forhold, der ikke har givet anledning til omtale eller kun anses for mindre væsentlige, og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.
- En risiko anses for mindre væsentlig, såfremt der er en lille grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en lille effekt og/eller har en lille udbredelse.

BILAG 2 Forvaltningens handleplan på baggrund af Databeskyttelsesrådgiverens tilsyn med forvaltningens uddannelsesplan i 2019.**Vedrørende revision af sikkerhedsuddannelse**

Indsatsen omkring uddannelsen i IT-Sikkerhed og databeskyttelse blev i udvalgt til et tilsynsområde for Intern Revision/databeskyttelsesrådgiveren i 2019.

På baggrund af tilsynet er databeskyttelsesrådgiveren kommet med følgende anbefalinger.

- Forvaltningen revurderer tidsfristen for, hvornår nyansatte skal have gennemført en relevant uddannelse
- Forvaltningen revurderer uddannelsesforløbet for visse medarbejdere ud fra en risikobaseret tilgang.
- Det anbefales, at forvaltningen skærper processen for løbende "oprydning" i Plan2Learn således at ledelsestilsynet kan foretages på et mere validt grundlag.

Tidsfrist for uddannelse af nytiltrådte medarbejdere.

Tilsynet anbefaler, at forvaltningen revurderer den konkrete tidsfrist for, hvornår nyansatte medarbejdere skal have gennemført uddannelsen i It-sikkerhed og databeskyttelse. Den nuværende tidsfrist er seneste en måned efter tiltrædelsestidspunktet.

Forvaltningens vurdering er, at det for mange enheder ikke vil være realistisk, at uddannelsen gennemføres hurtigere. Forvaltningen fastholder derfor den nuværende tidsfrist for gennemførelse af uddannelse

Tilsynet peger dog samtidigt på et problem med, at en stor del af medarbejderne ikke gennemfører uddannelsen inden for tidsfristen, og der skal derfor gennem ledelsesstrengen sættes øget fokus på kravet om uddannelse. BUF vurderer, at mere controlling af gennemførelse vil medføre bedre compliance.

Forvaltningen har derfor besluttet at indsatsen omkring controlling og ledelsestilsyn med uddannelsen fremover skal ske med månedlig opfølgning.

Revurderer uddannelsesforløbet for visse medarbejdere ud fra en risikobaseret tilgang.

Forvaltningens har vurderet, at der ikke umiddelbart har været grund til at ændre den oprindelige risikovurdering, hvor alle forvaltningens medarbejdere skal gennemføre sikkerhedsuddannelse. Den nuværende praksis fastholdes således.

Forvaltningen skærper processen for løbende "oprydning" i Plan2Learn

Datakvaliteten lider som udgangspunkt under, at en meget stor del af medarbejderne i BUF ikke har en KK-mail og dermed ikke er systematisk oprettet i Plan2learn. Denne medarbejdergruppe skal derfor oprette sig

selv med navn, cpr og privat mail. Forudsætningen for controlling er derfor, at medarbejderne via cpr-data og løndata kan placeres på enhederne. Samtidigt har Plan2learn ikke en systematisk måde at fjerne denne type medarbejder fra listen, når de fratræder. Tidligere medarbejder, der er oprette manuelt i Plan2learn, vil dermed fortsat figurere i systemet, hvis ikke BUF manuelt rensrer medarbejderlister. Det er blevet undersøgt, hvorvidt der kunne opstilles robotics hos KIT til håndtering af controlling.

På baggrund af forundersøgelsen, der viser, at pædagogiske medarbejdere ikke kan placeres automatisk, kan en sådan løsning ikke anvendes. Direktionen har derfor besluttet, at der i forbindelse med den månedlige opfølgning også gennemføres en øget manuel kontrol, rensning og klargøring af data.

Problemstillingen vil kunne løses gennem en bedre kobling mellem det pædagogiske og administrative netværk, hvilket der arbejdes hen imod.