



Adgang til elektroniske personalesager

I henhold til GDPR-reglerne må der alene søges oplysninger i sager, hvor der er en faglig og saglig grund. Personalesagerne er således afgrænset til, at ledere og bemyndigede decentrale medarbejdere kun har adgang til personalesager i det område man er leder for, eller bemyndiget til at arbejde i personalesager indenfor.

Personalesagen kan tilgås fra følgende databaser:

- SD Personaleweb, der anvendes som dagligt arbejdsredskab
- KMD-Nova i sager, der omhandler KOM-samtaler. En KOM-samtale er en fortrolig samtale mellem leder og medarbejder, hvortil der benyttes brugerstyret adgang.

Hvilke sager må ledere og medarbejdere søge oplysninger i:

En leder må søge oplysninger i personalesager indenfor det område, lederen har ledelsesansvar for.

Medarbejdere må søge oplysninger i personalesager indenfor det område, de er bemyndiget til.

Hvordan ved man hvilke personalesager man må søge oplysninger i:

Ledere er via personalekonsulenter, lønkonsulenter og EDH-undervisning instrueret i, at de alene må søge oplysninger, hvor de har en faglig og saglig grund (EDH-håndbog og Forvaltningslovens § 32).

Kan man se, hvem der har kigget i en personalesag:

Ja, der sker logging på alle bevægelser i personalesager. Både på selve sagen og på de enkelte dokumenter.

Hvad sker der, hvis man har kigget i en personalesag, og ikke har en faglig og saglig grund:

Hvis man uberettiget har skaffet sig adgang til fortrolige oplysninger, der ikke er af betydning for de opgaver man er ansat til at varetage, vurderes situationen ift. ansættelsesretlige konsekvenser. I yderste konsekvens kan dette være bortvisning og politianmeldelse.

Hvis man har adgang til personalesager, må man så kigge i egen personalesag:

Nej – både ledere og medarbejdere med adgang til personalesager, skal som ansatte uden adgang, søge om aktindsigt i egen personalesag. Der kan i helt særlige tilfælde gives dispensation fra Direktionen.