

NOKIOS 28.10.2014

**EDAG – den største IT-reformen i
Norge 2014/2015**



1. EDAG – den største IT-reformen i Norge i 2014/2015



Ansvarlig: Elisabeth Slinde, EVRY

A-ordningen er navnet på den nye rapporteringsordningen til Skatteetaten (inkl. skatteoppkrever), Arbeidsdepartementet (NAV) og Statistisk sentralbyrå (SSB) som innføres 1. januar 2015. A-meldingen erstatter trekkoppgaver, terminoppgaver, årsoppgave for skattetrekk og arbeidsgiveravgift, samt skjemaer fra N

Flere virksomheter har nå erfaringer fra prøvedrift på A-meldingen. Her presenteres erfaringene så langt fra innføring av A-meldingen, og hvilke konsekvenser den nye A-ordningen har fra virksomhetenes perspektiv. I workshopen diskuterer vi følgende temaer:

- Hvordan drive en endringsprosess, tema innledes av Bærum kommune
- Hvordan oppnå forventet lønnsomhet, tema innledes av Oslo kommune. Det tas utgangspunkt i EDAG sin lønnsomhetsanalyse.

Foredragsholdere:

Bærum kommune

Oslo kommune

EDAG prosjektet

Presentasjon av oss

- Unni Anita Klauset,
Leder for lønnsenheten i Bærum kommune
- Jan Erik Bjørnstad,
Systemeier HR, Oslo kommune
- Harald Høydal,
Prosjektleder, Oslo kommune
- Ingvild Araldsen Blom,
Rådgiver EDAG Innføring av Skatteetaten via Steria
- Elisabeth Slinde,
Prosjektleder, EVRY



Plan for dagen – Kunsten å forenkle

To temaer

- Lønnsomhetsanalyse for arbeidsgivere ved innføring av a-ordningen og elektronisk skattekort
- Hvordan drive endringsprosess.

Prosess

- Innledende presentasjon
- Spørsmål som diskuteres
- Presentasjon i plenum

THIS WAY →

12:30 Workshop starter

14:00 Pause - Spekemat, ost og kjeks

14:15 Workshop fortsetter

15:45 Pause - Oppskåret frukt, grønt & dip

16:00 Workshop fortsetter

17:00 Slutt





A-ordningen

ÉN MELDING – TRE ETATER

28. Oktober 2014

PRESENTASJON NOKIOS





EDAG - prosjektet

A-opplysningsloven

Lov om arbeidsgivers innrapportering av ansettelses- og inntektsforhold med mer

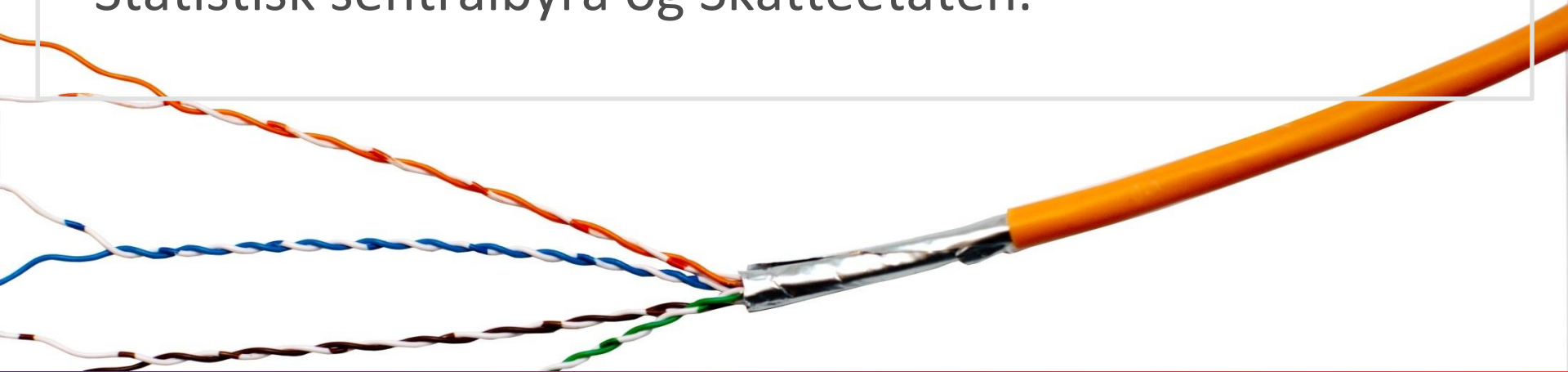
A-ordningen

A-meldingen



Etatenes Fellesforvaltning

Digital, samordnet innrapportering av inntekts- og arbeidsforhold og skattetrekkopplysninger fra opplysningspliktige (primært arbeidsgivere) til NAV, Statistisk sentralbyrå og Skatteetaten.





Skatteetaten

Lønns- og
trekkoppgave

Årsoppgave for
arbeidsgiveravgift

Terminoppgave for
arbeidsgiveravgift
og forskuddstrekk



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Oppgave til
lønsstatistikk



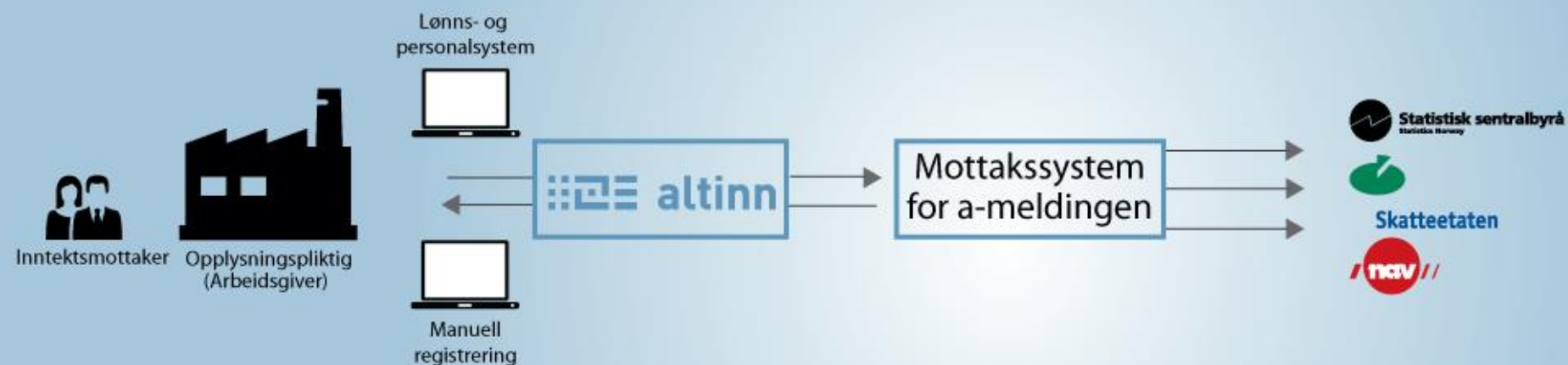
Melding om
arbeidsforhold til
Aa-registeret



a-melding



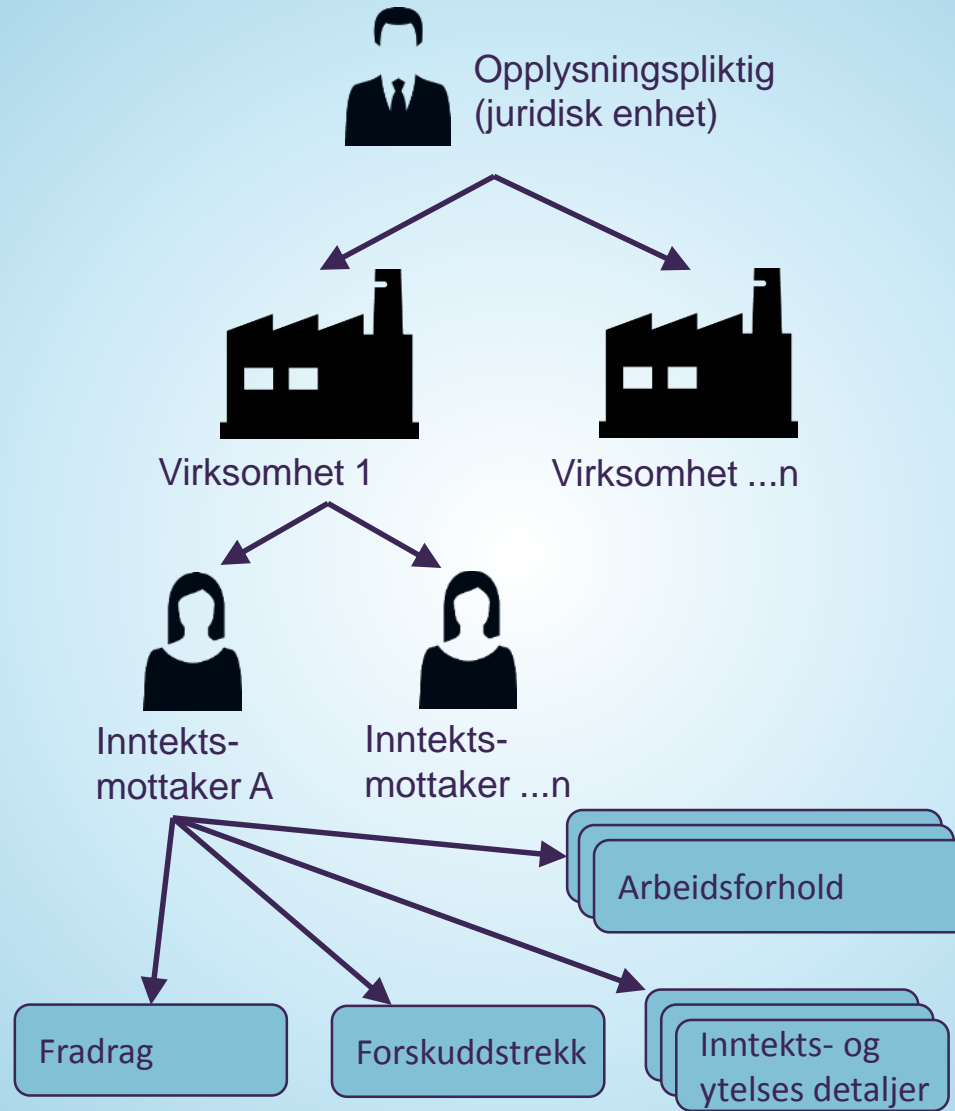
A-meldingen – innlevering gjennom elektronisk kanal



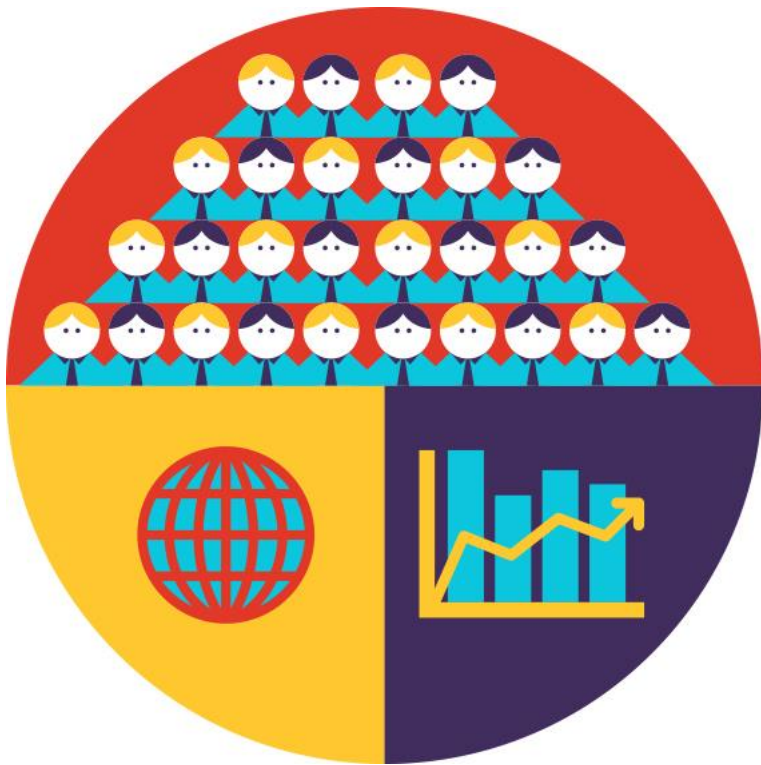


A-ordningen

ÉN MELDING – TRE ETATER



Fordeler for virksomheter



- ✓ Status
- ✓ Samkjørte prosesser
- ✓ Felles kode- og regelverk
- ✓ Digital rapportering
- ✓ Riktigere grunnlag, færre henvendelser

Konsekvenser for samfunnet



www.altinn.no/a-ordningen



a-ordningen@skatteetaten.no



Dagens – Tema 1

Lønnsomhetsanalyse for
arbeidsgivere ved innføring av a-
ordningen og elektronisk
skattekort

EVRY

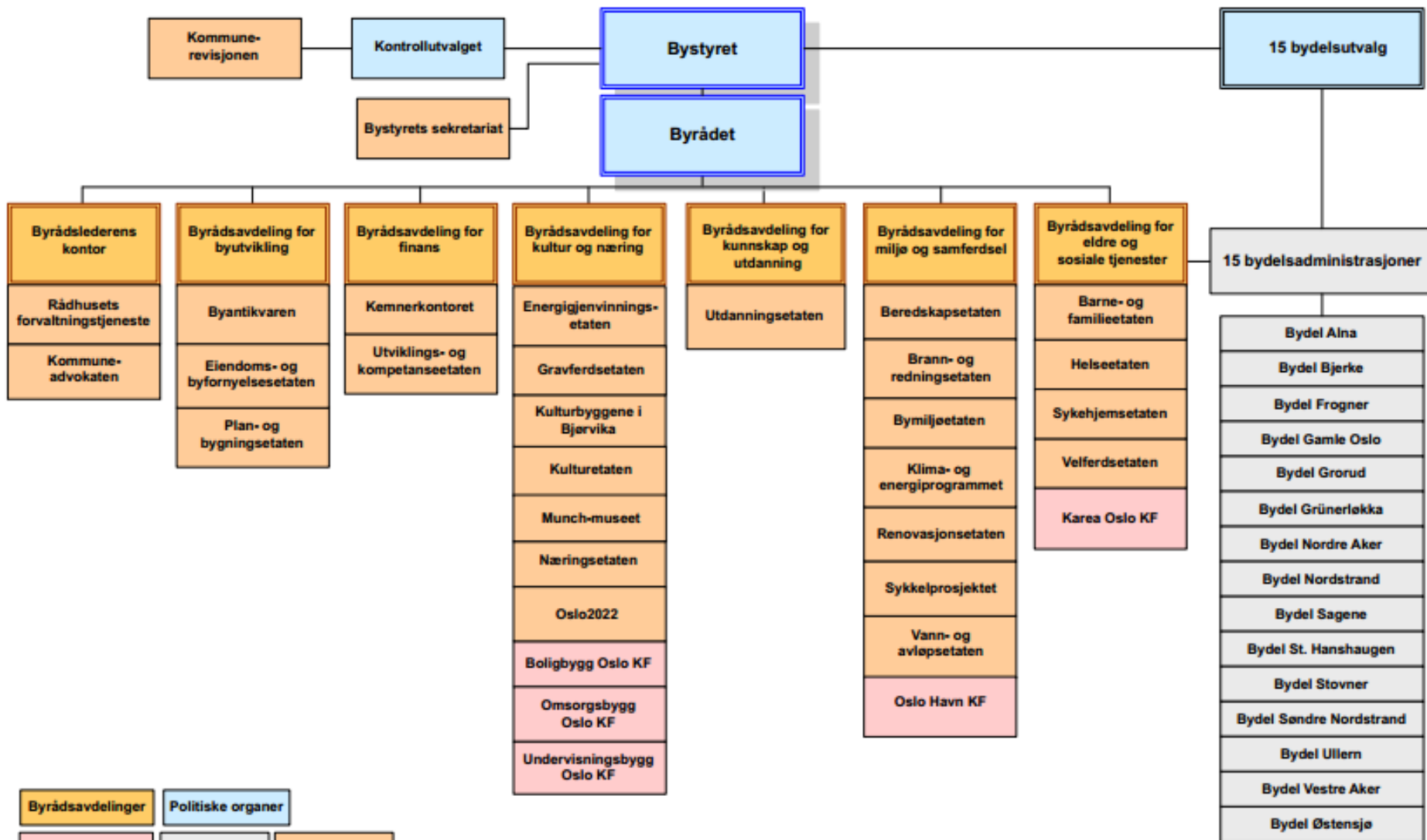


Oslo kommune
Byrådsavdeling for finans
Seksjon for personalledelse

Jan-Erik Bjørnstad, Systemeier HR

Organisasjonskart

Oslo kommune



Byrådsavdelinger

Politiske organer

Foretak

Bydeler

Etater

Siste oppdatering: 09.09.2014

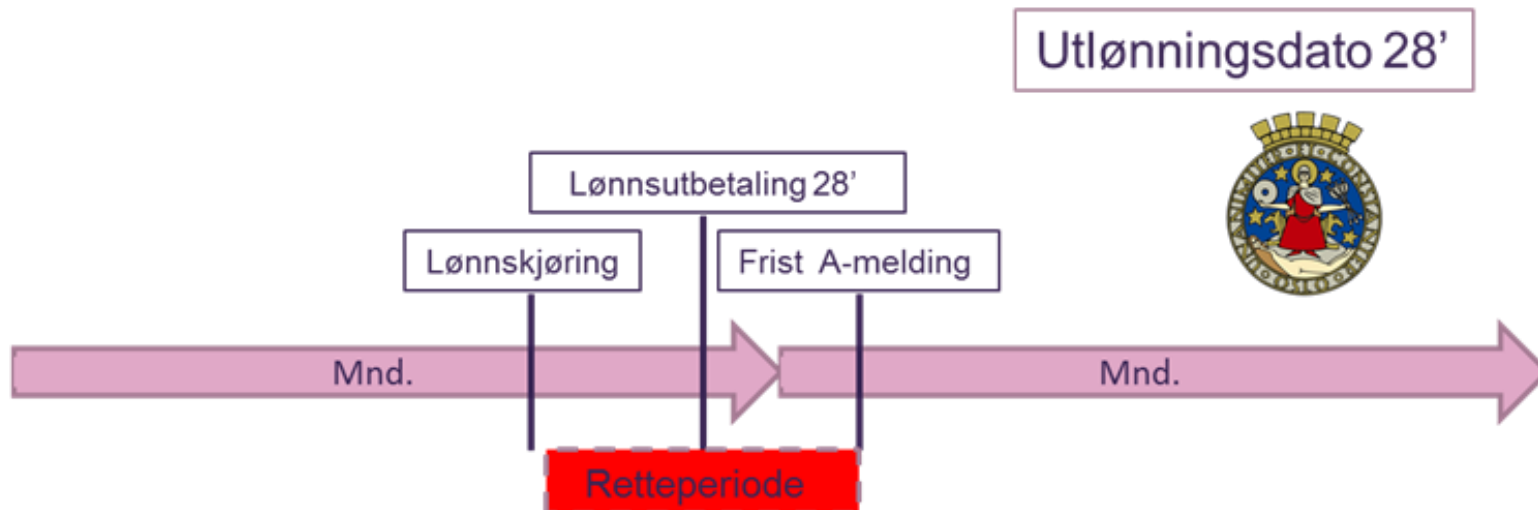
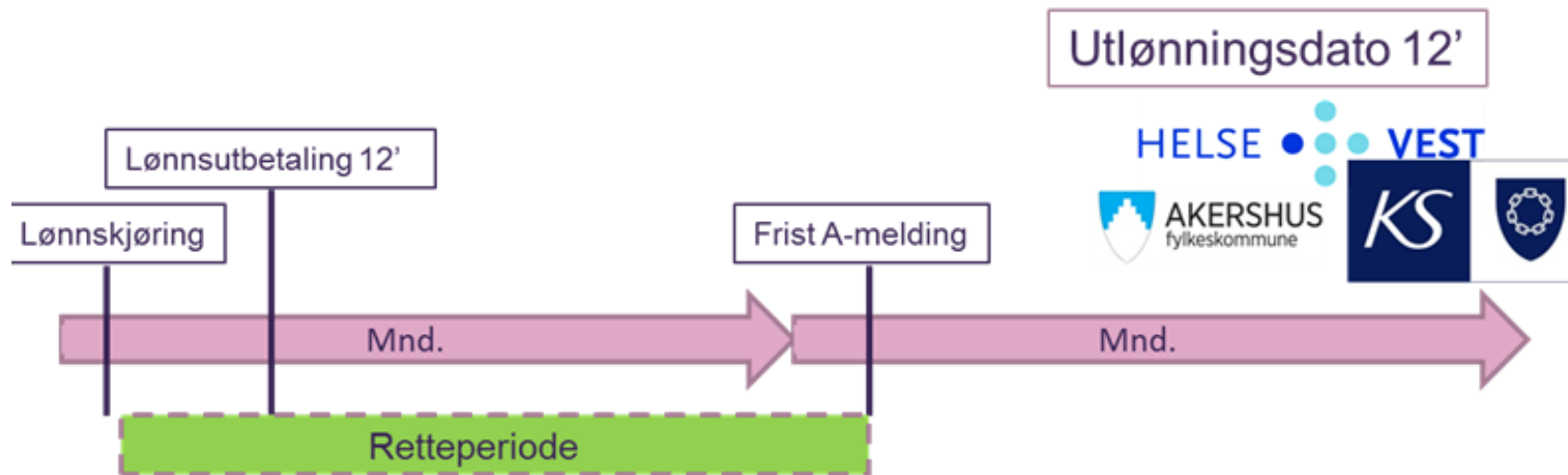


- Implementert nytt HR-system i 2012
- Drifts- og vedlikeholdsavtale med EVRY
- 50 virksomheter med 1800 tjenestesteder
 - Desentralisert ansvar
 - Sentral forvaltning
 - En lønssentral
- 119 000 arbeidsforhold
- 55 000 ansatte
- 2 lønnskjøringer
 - 12.
 - 28.
- Flerstilling



Validering mot forretningsregler og logiske kontroller skjer primært i 3 prosess-steg







Hvordan oppnå forventet lønnsomhet?

- Oslo kommune har som opplysningspliktig arbeidsgiver etter foreløpige analyser ikke funnet frem til gevinster for kommunen.
- Vår initielle vurdering er at innføring av A-melding med månedlig rapportering med økt detaljeringsgrad fører til økte kostnader og merarbeid for arbeidsgivere.



Oslo kommune



A-meldingsprosjekt i Oslo kommune

v/ Harald Høydal



Utviklings- og
kompetanseetaten

Implementering av A-melding

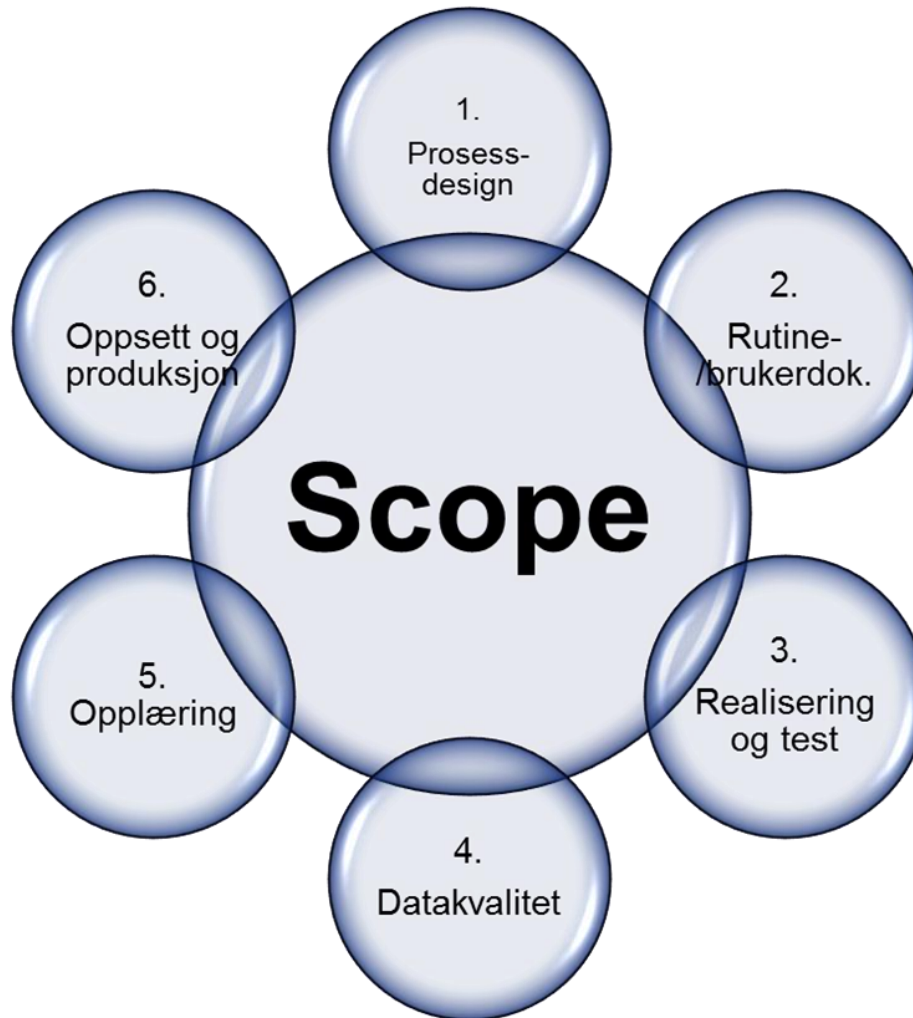


Forprosjekt

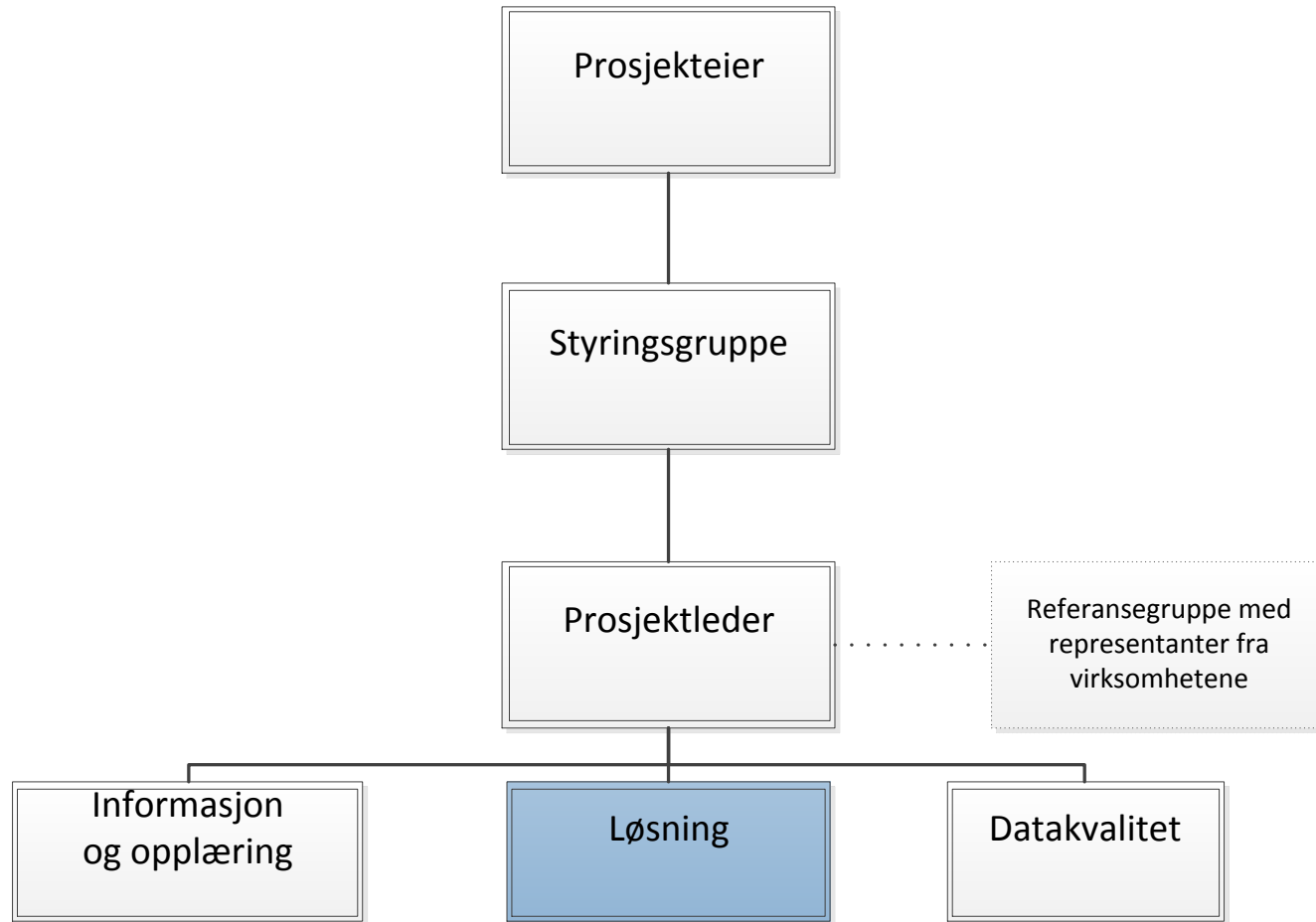
- Gjennomført i samarbeid med
 - EVRY
 - Agresso Unit4
 - EDAG-prosjektet
- Formål
 - Identifisere konsekvenser for Oslo kommune
 - Input til planlegging av implementeringsprosjekt



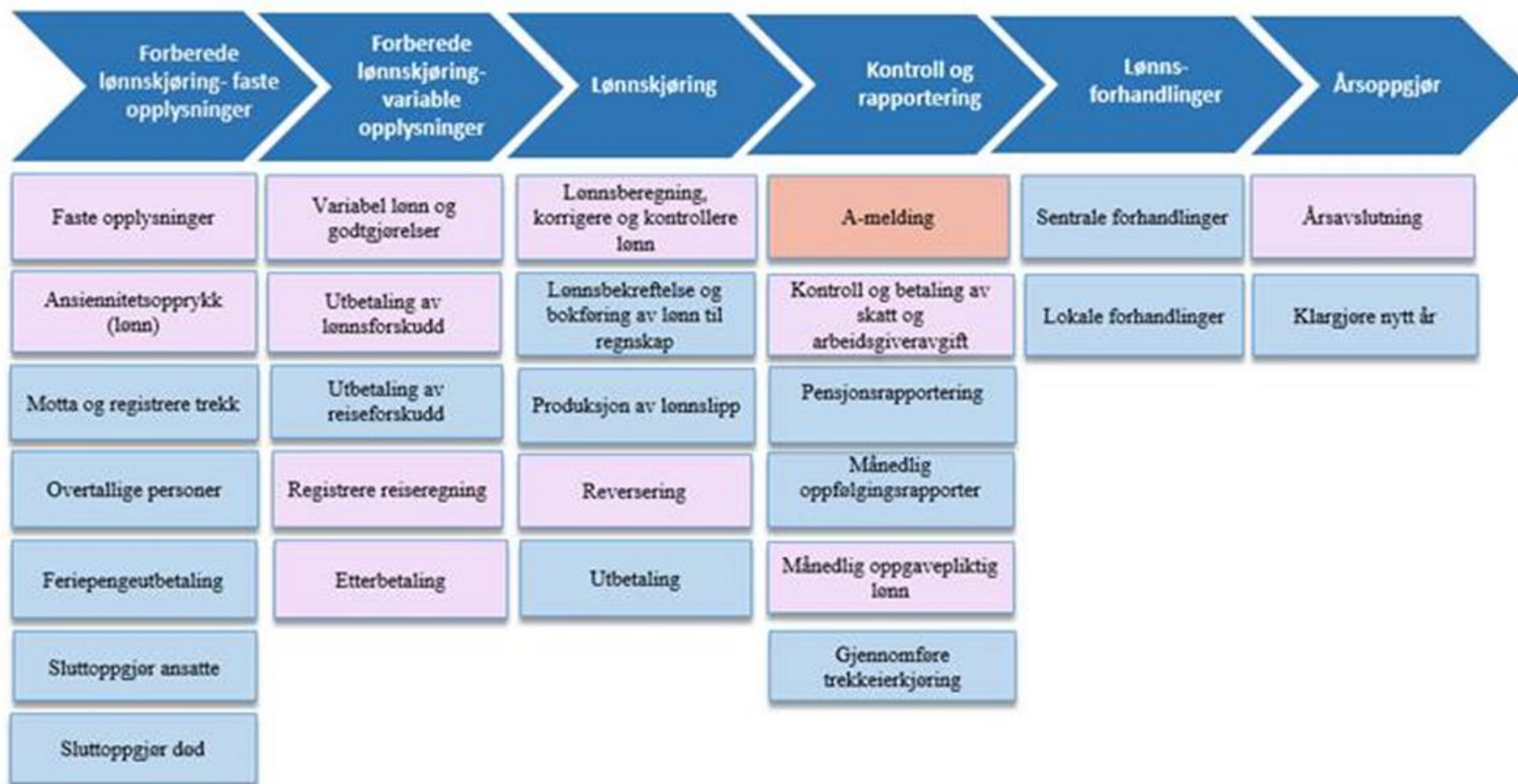
Hovedoppgaver



Prosjektorganisering



Prosessendringer



Høyere krav til datakvalitet

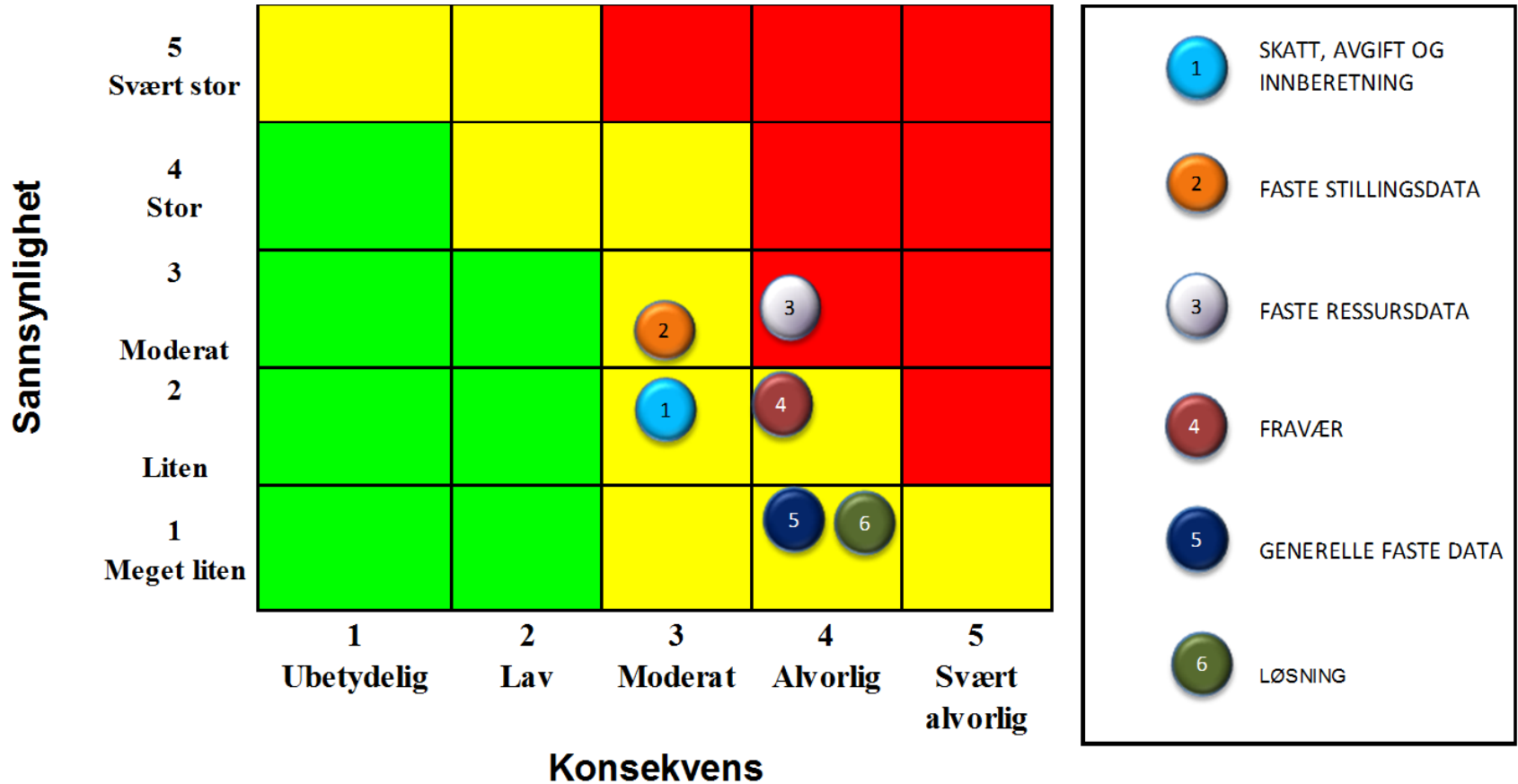


Høyere krav til datakvalitet

- Innrapportering hver måned innen 5. i måneden etter rapporteringspliktige forhold inntraff
- Innrapportering hver måned medfører mer krevende prosesser ved korreksjon – et årsoppgjør per måned
- Alle økonomiske transaksjoner må knyttes til et arbeidsforhold, dette krever mer presisjon og utstrakt bruk av ansettelse
- Rapporterte data blir validert mot regelverket gjennom forretningsreglene ved generering av A-melding og avvik kan medføre at A-meldingen avvises for hele Oslo kommune



Resultat av risikovurdering

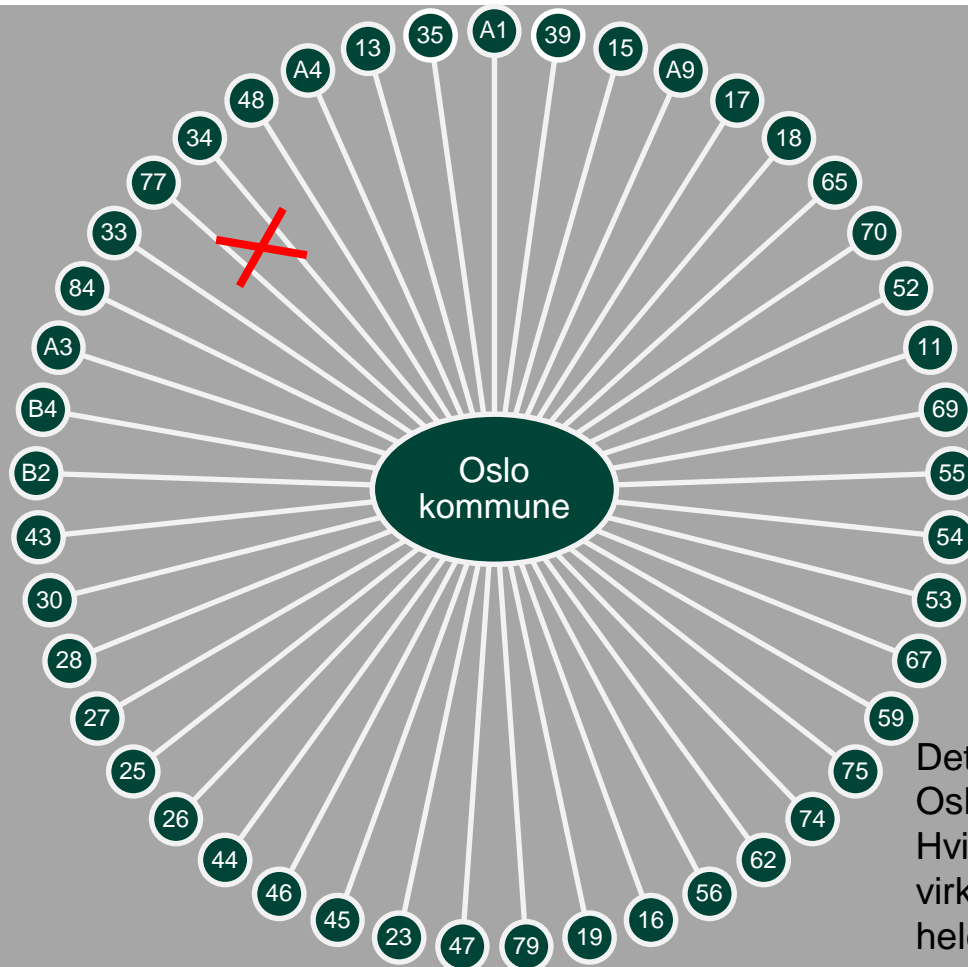


Utfordringer

- «Komplett» løsning levert fra systemleverandøren 30. september 2014
- Kort implementeringstid medfører parallelle aktiviteter og stort ressursbehov i en kortere periode, noe kommunen og systemleverandøren ikke klarer å dekke
- Klarer ikke å utvikle og implementere tiltak som er nødvendig for å forbedre datakvaliteten innen frist for oppstart
- Må utvikle «egne» løsninger som erstatning for at systemleverandøren ikke prioriterer funksjonalitet knyttet til online-validering og kontroll av data
- For kort testperiode på en kompleks løsning
- Virksomhetene trenger mer tid for å sikre riktig datakvalitet til og etter oppstart av a-melding. Tiltakene og endringene kan ikke begynne før løsningen er etablert
- Virksomhetene trenger mer tid til opplæring og implementering av prosessendringer



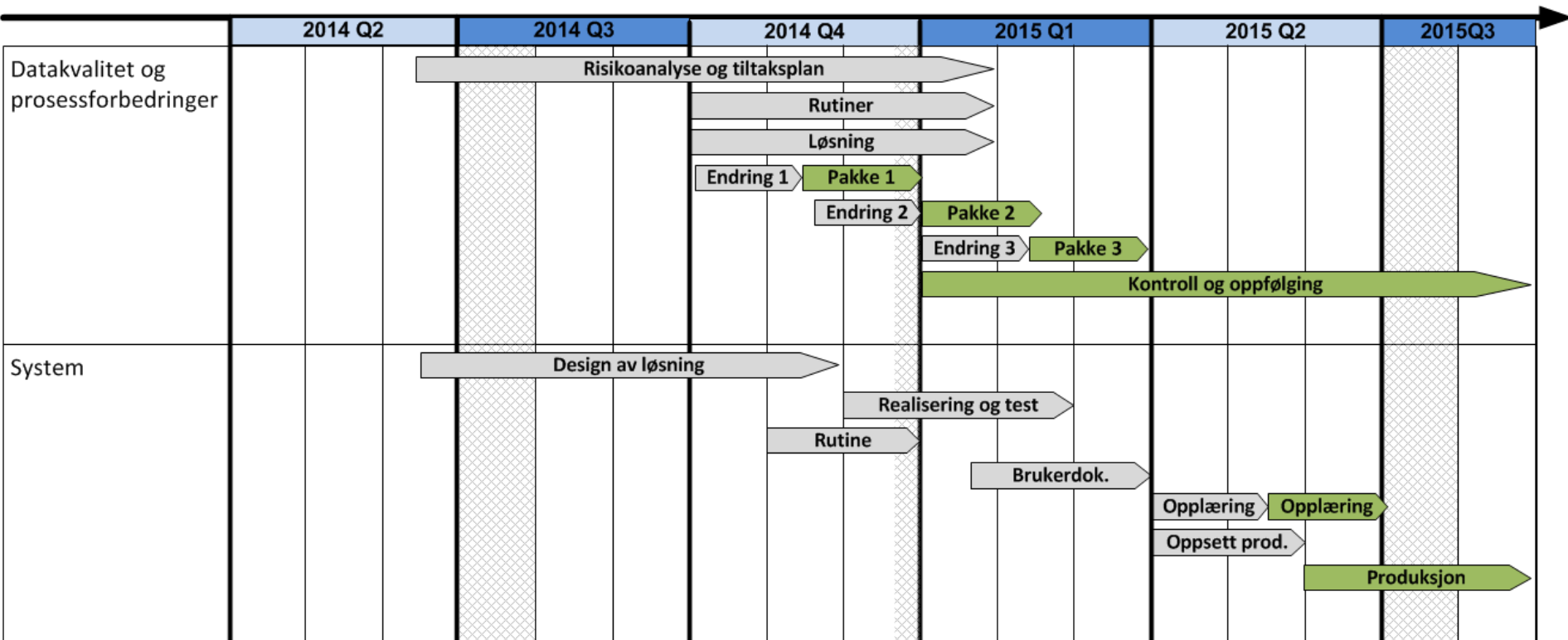
A-meldingen i Oslo kommune





Det sendes 1 A-melding for Oslo kommune.
Hvis informasjon fra 1 virksomhet avvises, avvises hele A-meldingen



Overordnet plan



 Sentralt

 Virksomheten



Metode



Endringspakker

- Eksempler på aktiviteter og oppgaver:
 - Klargjøring av HR-systemet for oppstart av A-meldingsmodulen
 - Datakvalitet
 - Identifisering av avvik på datakvalitet
 - Korrigering av avvik
 - Ta i bruk nye løsninger og rutiner
 - Videreformidling av informasjon
 - Etc...

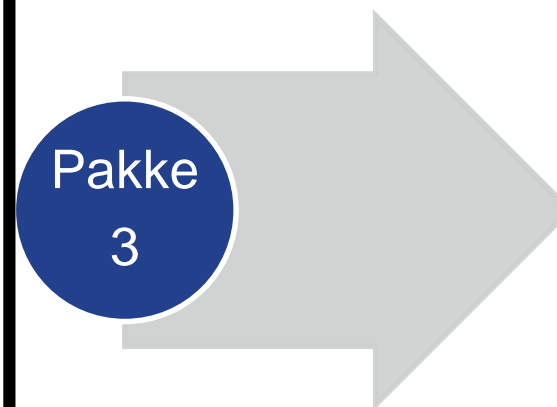
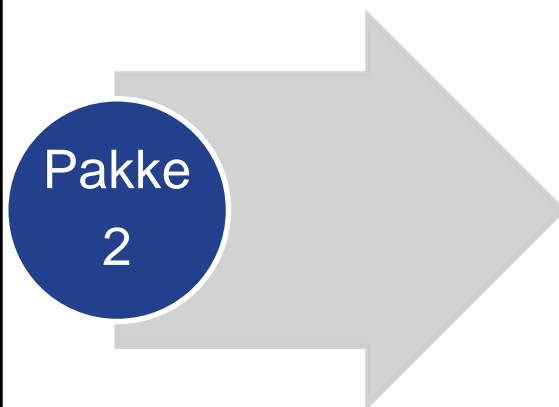
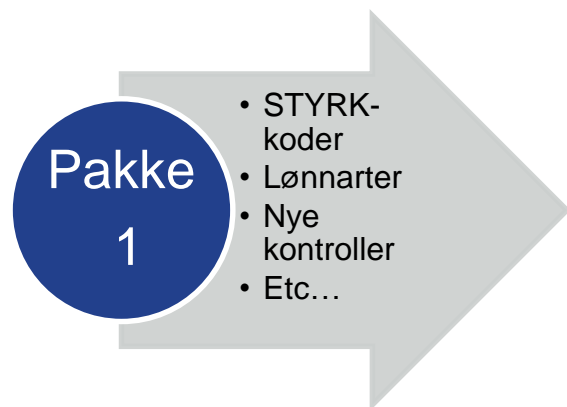


Endringspakker

31.12.2014

15.02.2015

31.03.2015



Til analysen

Skattedirektoratet

Lønnsomhetsanalyse for arbeidsgivere ved innføring av a-ordningen og elektronisk skattekort

Skattedirektoratet



Oslo, 18. desember 2013
PricewaterhouseCoopers AS

EVRY

Hva er Formålet med a-ordningen?

«Formålet med a-ordningen er i første rekke å **forenkle arbeidsgiveres rapportering** om ansettelses- og inntektsforhold til Arbeids- og velferdsetaten (NAV), Statistisk sentralbyrå (SSB) og Skatteetaten. Gjennom ordningen er målet å samkjøre myndighetenes informasjonskrav ovenfor arbeidsgiver i én felles ordning og legge til rette for at arbeidsgiver på en så enkel måte som mulig kan ivareta sin opplysningsplikt.»

«Den endelige utformingen av ordningen vil kunne påvirke den reelle besparelsen, men ved utforming av ordningen skal det legges vesentlig vekt på at den gir økonomiske gevinster for arbeidsgiverne»

Dette ønsker vi å utfordre i dagens workshop

Og så til innholdet i rapporten....

Hva er forventet lønnsomhet for arbeidsgivere ved innføring av a-ordningen?

Vi tar for oss hvert punkt i analysen og utfordrer påstandene som er beregnet

«Formålet med denne analysen er å svare på problemstillingen: **Hva er forventet lønnsomhet for arbeidsgivere ved innføring av a-ordningen?**»

- Tids- og ressursbruken arbeidsgivere har på følgende rapporteringer:
 - o Lønns- og trekkoppgave og Årsoppgave for arbeidsgiveravgift
 - o Terminoppgave for arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk
 - o Oppgave for lønnsstatistikk til SSB
 - o Melding til Aa-registeret
 - o Inntektsskjema NAV 08-30.01 (innsending og eventuelle ekstrarunder med supplerende informasjon)
- Tids- og ressursbruk arbeidsgivere forventer å få med a-ordningen»

Lønns- og trekkoppgave og Årsoppgave for arbeidsgiveravgift

- Høyest snittkostnader har små firmaer med ca. 380 kr per leverte oppgave, lavest har de største firmaene med ca. 80 kr per oppgave.

Kost	Anatall LTO	Beregnet besparelse
kr 80	60.000	kr 4.800.000

Hva kan dette tallet være for store statlige virksomheter?

Terminoppgave for arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk

- Små firmaer har en gjennomsnittlig tidskostnad på ca. 380 kr, mens tilsvarende for store firmaer er ca. 665 kr.

	Dagens Kost	Anatall	Beregnet besparelse
Terminoppgave	kr 665	6	kr 3.990

Hva kan dette tallet være for store statlige virksomheter?

Oppgave for lønnsstatistikk til SSB

- Store arbeidsgivere bruker i gjennomsnitt lenger tid per utfylling av SSB sin lønnsstatistikk enn hva de andre segmentene gjør. I dette segmentet brukes det normalt over 2 timer per utfylling.
- Mesteparten av tiden går med på å hente inn den spesifikke informasjonen SSB etterspør. Fra informasjonsinnhenting til ferdig levering, bruker bedriften 2 arbeidstimer. Dermed koster arbeidet med SSBs oppgave for lønnsstatistikk bedriften ca. 920 kr i tidskostnader per oppgave, og dermed per år.

Hva kan dette tallet være for store statlige virksomheter?

Melding til Aa-registeret

- Det er segmentet med store firmaer som har den største andelen av de totale kostnadene knyttet til Aa-meldinger. Store firmaer har den største andelen av totalt antall ansatte og dermed den største totalandelen av antall Aa-meldinger og følgelig størst totale kostnader.

	Dagens Kost	Anatall	Beregnet besparelse
Melding til aa-registeret	125	?	#VALUE!

Hva kan dette tallet være for store statlige virksomheter?

Inntektsskjema NAV 08-30.01 (innsending og eventuelle ekstrarunder med supplerende informasjon)

For hele utvalget var den **vanligste oppgitte tidsbruken på et inntektsskjema 30 minutter**. Tidskostnadene tilsvarer omtrent denne tidsbruken for alle segmentene.

For 20 % av inntektsskjemaene (anslag fra NAV) må arbeidsgivere ettersende supplerende informasjon. Supplerende informasjon kan være lønns slipper etc.

Arbeidsgivere som leverer inntektsskjema som kan genereres og fylles ut i LPS bruker kortest tid. Levering med LPS er i snitt ca. 40 % raskere enn å gjøre det manuelt, enten rett på papir eller i nedlastet skjema fra nav.no.

	Dagens Kost	Anatall	Beregnet besparelse
Inntektsskjema NAV 08-30.01	=30*timekos	?	#VALUE!

Hva kan dette tallet være for store statlige virksomheter?

Lønnsomhetsberegningen oppsummert Tabell Side 29

Kostnadspost	MNOK
Dagens situasjon (inkl. porto og materialkostnader)	
LTO og Årsoppgave	845
Terminoppgave	412
Oppgave lønnsstatistikk	19
Aa-melding	704
Inntektsskjema	199
Ekstrarunder inntektsskjema	42
SUM	2 221

Fremtidig situasjon med a-ordningen	Lavt anslag	Høyt anslag
Drift, a-melding	894	1934
Drift, Inntektsskjema, inkl. porto	199	199
Sum drift	1 093	2 133
Differanse mellom dagens situasjon og a-ordningen, dvs. lønnsomhet	1 128	88
Tidskostnader implementering	204	430
Antall år før implementerings-kostnadene er inntjent	0,2	4,9

Lønnsomhetsanalyse gjennomført av PwC for EDAG prosjektet i 2013 viser;

- A-ordningen vil være lønnsom med forventede årlige besparelser på mellom 88 og 1128 MNOK
- Variasjonen skyldes at arbeidsgivere og regnskapsførere har fått oppgi forventet tidsbruk med både høyeste og laveste anslag for den nye ordningen
- Selv under høyeste kostnadsestimat vil kostnadene under A-ordningen innebære reduserte kostnader for arbeidsgivere når den er i normal drift.

Workshop spørsmål

- Hvordan kan vi, i store virksomheter, utnytte a-meldingen for å hente ut forventet lønnsomhet?
- Hvordan skal vi sikre at besparelsene skal gi effekt i fremtidig kostandsbudsjettet?
- Er det andre effekter større virksomheter heller bør fokusere på enn de som er vurdert i lønnsomhetsvurderingen?



Dagens – Tema 2

Hvordan drive en endringsprosess

Endringsprosess – Unni fra Bærum kommune

Forankring i ledelsen hos Bærum kommune

Endringer både for ledere, lønnsmedarbeidere og støttepersonell som følge av a-ordningen.
– Vi har gått inn i alle ledermøter med informasjon, sier Unni Klauset i Bærum kommune.

Unni Klauset er lønningssjef og prosjektleder for implementeringen av a-ordningen i Bærum kommune. Prosjektet er delt i 2 hoveddeler; de systemmessige endringene og de kulturelle og arbeidsmessige endringene. Hovedmålsettingen for prosjektet har vært "ALT I FORKANT" – alt skal planlegges og være klargjort før januar 2015.

Del 1 – Forankring og gevinster.

- For oss var det viktig at prosjektet fikk en forankring på toppnivå hos rådmannen og ledelsen i kommunen, sier Unni Klauset.

- De har vært interessert og involvert hele veien. Vi ønsker å bruke den nye loven til positive endringer og effektivisering for vår organisasjon.



Del 2 – Systemendringer.

Leses i siste nyhetsbrev fra EDAG på Altinn.no

Hva skjer hvis innrapportering er mangelfull/feil?

- Dårligere lønns- og sysselsettingsstatistikk, som igjen betyr:
- Dårligere beslutningsgrunnlag for politikere, forvaltning og andre
- Dårligere lønnsstatistikk
- Dårligere overvåkning av konjunkturutviklingen
- Dårligere data til lønnsforhandlingene, forskere og internasjonale sammenligninger
-
- SSB må bruke mer tid på kvalitetskontroll og ta hyppigere kontakt med opplysningspliktig
- Vanskelig å publisere hyppigere (må vente på bedre data og må bruke mer tid på kvalitetskontroll, jf. punkt over)
- Mindre detaljert statistikk

Hva skjer hvis innrapportering er mangelfull/feil?

- Påvirker kvaliteten av saksbehandlingen for uføretrygdede, både ved at saksbehandlingen ikke blir riktig og tar unødvendig lang tid
- Ved dårlig datakvalitet får ikke NAV automatisert sine prosesser og må kontakte arbeidsgivere for ytterligere opplysninger
 - Eksempel: viktig med korrekte data i Aa-registeret slik at vi kan utbetale korrekte dagpenger
- Ved dårlig kvalitet får det for eksempel konsekvenser for eksterne brukere av Aa-registeret
 - Eksempel: ikke adgangskort til arbeidsplasser for renhold- og byggenæringen, ol
 - Eksempel: kampen mot svart arbeid blir vanskeligere

NAVs bruk av inntektsopplysninger fra a-ordningen

- NAV har 15 fagområder som kan ha nytte av inntektsopplysninger fra a-ordningen
 - Hva som legges til grunn av inntekter er ulikt i flere av ytelsene|
- For å benytte inntektsopplysninger fra a-ordningen må NAV tilpasse eksisterende saksbehandlingssystemer for å hente, journalføre og lagre disse opplysningene
 - NAV har derfor planlagt med en gradvis utvikling og innføring for bruk inntekter fra a-ordningen
 - De fleste av NAVs ytelser krever inntektsopplysninger 3-6 måneder tilbake i tid. Det er derfor få behov som er løst før høsten 2015
- I 2015 vil NAV ta i bruk inntektsopplysninger på følgende områder:
 - Kontrollområdet
 - Uføretrygd
 - Barnebidrag
 - Utvalgte områder innenfor sykepenger, foreldrepenger, svangerskapspenger, omsorgspenger, pleiepenger, opplæringspenger
 - Forsikring for frilansere og små bedrifter
- Konsekvens
 - NAV vil fortsatt ha behov for å be om inntektsopplysninger i saker hvor NAV ikke har tilstrekkelig informasjon og ytelsene ikke er integrert med a-ordningen

Hva skjer hvis innrapportering er mangelfull/feil?

Opplysningene får betydning for kvaliteten på selvangivelsesproduksjonen:

- Ligning og skattebetaling
- Beregning av arbeidsgiveravgift.

- Høy kvalitet vil få direkte betydning for skattyterne, reduserer deres risiko for sanksjoner og arbeidsbelastning med å oppfylle sin selvangivelsesplikt.



A-ordningen

ÉN MELDING – TRE ETATER

Lønnsomhetsanalyse gjennomført av PwC for EDAG prosjektet i 2013 viser;

- A-ordningen vil være lønnsom med forventede årlige besparelser på mellom 88 og 1128 MNOK
- Variasjonen skyldes at arbeidsgivere og regnskapsførere har fått oppgi forventet tidsbruk med både høyeste og laveste anslag for den nye ordningen
- Selv under høyeste kostnadsestimat vil kostnadene under A-ordningen innebære reduserte kostnader for arbeidsgivere når den er i normal drift.



Hvordan drive en endringsprosess



Unni Anita Klauset





Implementering av A-ordning januar 2015

System og kulturendring





Hvor fant/fikk vi informasjon

- Kurs hos kemneren i Årsoppgjør. Fase 1: elektroniske skattekort
- Avisen
- Infotjenester
- Ble kontaktet av Edagsprosjektet sammen med Agresso og EVRY



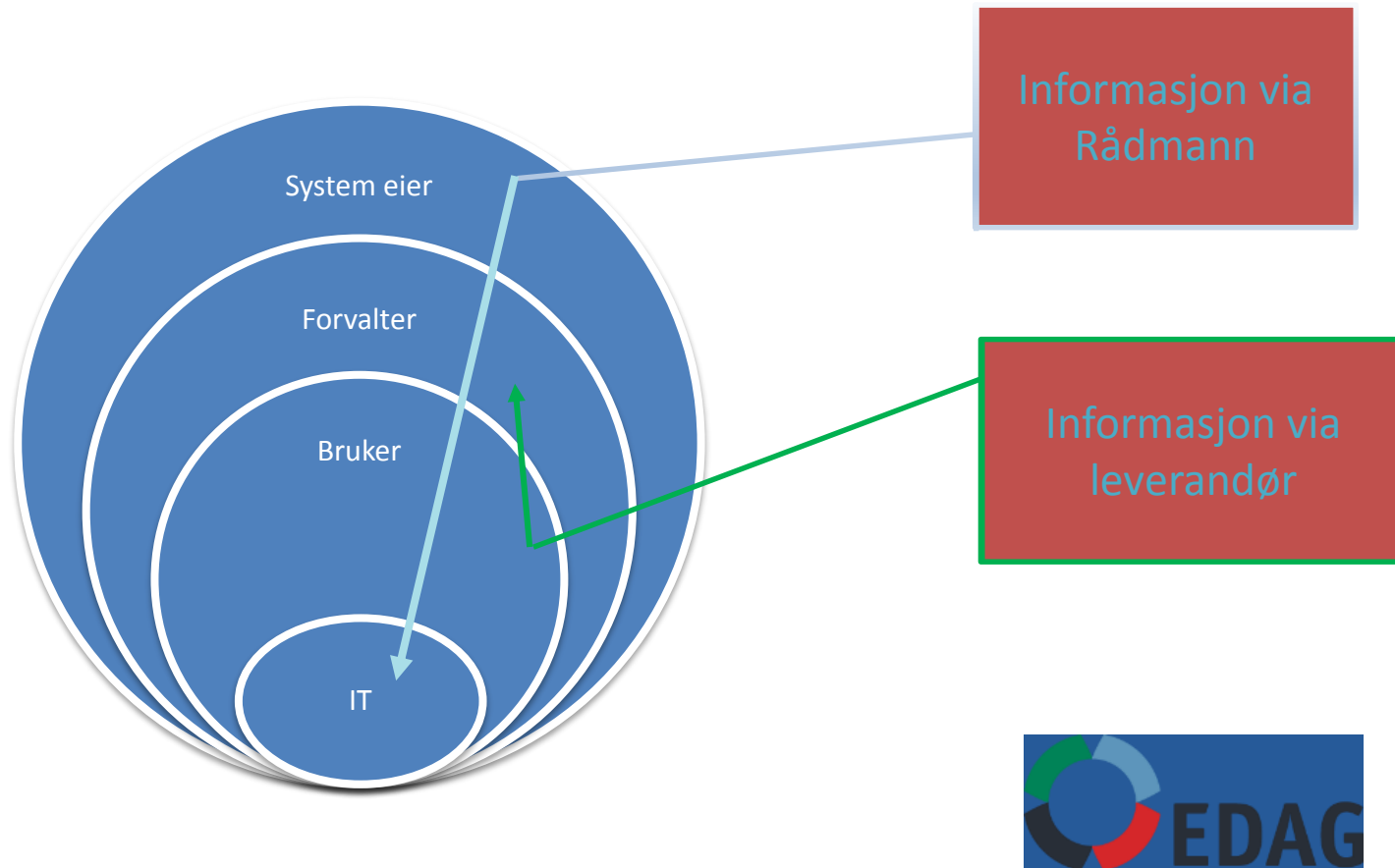


Oppstart prosjekt

- Organisering av prosjektet er todelt: System og kultur/arbeidsprosesser.
- Forankring og gevinster.
- Hvordan bruke den nye loven til endring og effektivisering av system og rutiner
- Informasjon internt
- Fremdrift



Informasjonsløpet – første gang



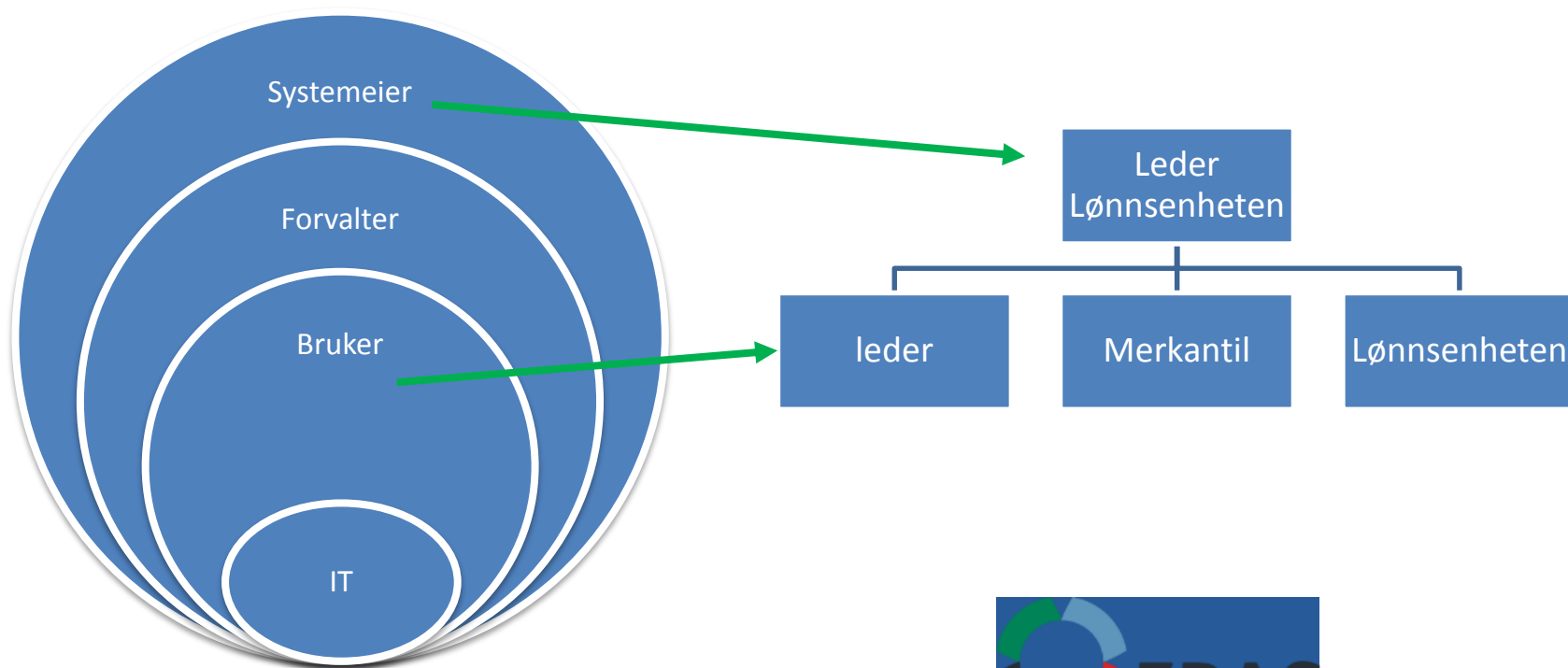


Del 1: Systemendringer

- Oppstartsmøte med EVRY, sette sammen prosjektgruppe
- EVRY utarbeidet et godt malverk
- Gjennomgang av alle endringer som kreves i Agresso for å innrapportere på nye parameter
- Gjennomført 4 Workshoper i analysefasen
 - Kartla endringer på lønnarter, på relasjoner etc
 - Kartla grensesnitt
 - Kartla tilstøtende systemer
 - Karta hvem som ble berørt av de tekniske og systemmessige endringene
 - Kartla alle arbeidsprosessene
 - Kartla oppbygging av ressurstilknytning til bedriftsregister
- Analysefasen viste at vi burde endre organisasjonsoppsettet i Agresso for å sikre god oppfølging av dataflyten, endre på alle lønnarter og implementere ny dimensjon. Endre tilhørende grensesnitt.
- Kjøp og oppsett av ny A-ordningsmodul
- Endringer/oppsett er påbegynt september 2014



Forankring og informasjon til datainnhenting





Del 2: Kulturendring

- Hvordan benytter vi innføring av A-ordningen til effektivisering av arbeidsprosesser/korrekte data til rett tid og utnyttelse av Agresso
- Sette sammen prosjektgruppe med alle lønns- og sykelønnskonsulentene i Lønnsenheten
- Hvordan forankre endringene i organisasjonen?
- Hvordan få med seg de ansatte?
- Hvordan få med seg ledere?
- Hvordan få med merkantile støtteenheter?
- Oppstart januar 2014



Forventede besparinger



- Tidsbruk ved feil utbetalt lønn:
 - Feil begynner dato
 - Feil sluttdato
 - Endring opp og ned i stilling
 - Permisjoner hel/delvis uten lønn





Hva har vi gjort

- Informasjon om A-ordningen i store fellesmøter. Her åpnet vi for spørsmål og ikke minst diskusjon om hvordan vi kan få dette til sammen. Hva innebærer A-ordningen for oss?
- Inn i alle ledermøter med informasjon og forankring av å være i forkant. Kontroll og ansvar for å ha rett informasjon til enhver tid.
- Ansatte skal selv legge inn mye mer i systemet i selfservice. På den måten skal vi få inn data hurtigere og vi ansvarlig gjør den enkelte ansatte. I Bærum kommune er det ledere og merkantile som skal implementere det hos de ansatte.
- Informasjon på leder og ansattportalen skal skje i oktober 2014.
- Mål for prøveinnrapportering er desember 2014.





Spørsmål

- Hva er risiko områdene for implementering av A-ordningen?
- Hvordan har informasjonen vært? Hvor og hvordan har du fått informasjon om A-ordningen?
- Har A-ordningen ført til endring i organisasjonen? Kulturelt og organisatorisk

