



**Ansattporten - Teknisk pilot  
Erfaringsrapport  
Mai 2024**

# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Bakgrunn og oppdrag</b> .....	<b>3</b>
1.1 Bakgrunn og formål .....	3
1.2 Mandat og avgrensning .....	5
1.3 Rapportens oppbygning.....	7
<b>2 Beskrivelse av piloten</b> .....	<b>8</b>
2.1 ID-porten og Altinn Autorisasjon .....	8
2.2 Funksjonell beskrivelse Ansattporten .....	10
2.3 Pilotkunder .....	11
2.4 Støttede brukerreiser .....	12
2.5 Andre identifiserte brukerreiser.....	13
<b>3 Måloppnåelse</b> .....	<b>14</b>
3.1 Identifiserte gevinster.....	14
3.2 Oppnåelse av prosjektets øvrige mål .....	15
3.3 Oppsummerende betraktninger .....	17
<b>4 Fra pilot til produkt - vurdering og anbefaling</b> .....	<b>18</b>
4.1 Styrking av utvikling, drift og forvaltning .....	18
4.2 Kostnader og finansieringsmodell.....	19
4.3 Fremtidige behov for utvikling.....	19
4.4 Vurdering og videre arbeid .....	24
<b>5 Vedlegg</b> .....	<b>26</b>

# Sammendrag

Digdir startet å utvikle en løsning for ansattpålogging i 2021, sammen med utvalgte virksomheter som ønsket å være med å teste løsningen. Utgangspunktet var å få praktisk erfaring for å se hvordan behovet kunne løses på en effektiv og skalerbar måte for offentlig sektor. Selve løsningen er relativt enkel, og bygger på ID-porten i kombinasjon med Altinn Autorisasjon. Sammen utgjør disse to en autentiseringsløsning som også kan gi med informasjon om roller og rettigheter en person har inn mot en tjeneste.

Piloten har vært avgrenset, og har ikke hatt som mål å svare ut alle aspekter knyttet til behovet. Det man har forsøkt å svare ut er

1. om ID-porten kan fungere sammen med autorative kilder og kan skaleres.

Samtidig forsøker piloten å svare på, eller gir indikasjoner på

2. om behovet treffer mange virksomheter, og
3. om konseptet vil gi samfunnsøkonomiske gevinster.

Piloteringen viser at kombinasjonen av disse to løsningene fungerer etter hensikten, og oppleves som en god måte å løse behovene på. På bakgrunn av gjennomført pilotprosjekt, løsningens mulighetsrom og egnethet anser Digdir det som hensiktsmessig at arbeidet med Ansattporten videreføres, med tanke på å etablere den som en fullverdig fellesløsning.

Videre arbeid for å endelig beslutte etablering, og samtidig sikre de nødvendige rammene for Digdir må følge.

- Det er behov for å jobbe videre med utbredelsesplan, finansierings- og styringsmodell. I dette ligger det også å gjøre avklaringer av kostnadsnivå på frittstående bruk av Altinn Autorisasjon, og finne det nivået tjenesteeierne er villige til å betale.
- Det bør jobbes videre med produktfunksjonalitet, herunder gjøre noe mer vurderinger knyttet til hvordan ønsket funksjonalitet skal kunne implementeres.
- Det bør gjøres mer vurderinger rundt hvordan eIDAS 2.0 og digital lommebok vil kunne påvirke løsningsvalg fremover.
- Økonomiske og administrative konsekvenser må jobbes mer med, særlig i lys av de fremtidige behovene og mulige utvidelsene.

Videre arbeid med å få på plass nødvendig beslutningsunderlag følger arbeidet med nasjonal strategi for eID i offentlig sektor.

# 1 Bakgrunn og oppdrag

## 1.1 Bakgrunn og formål

Digdir gjennomfører pilot på Ansattporten på bakgrunn av behov identifisert gjennom dialog med tjenesteeiere. Offentlige virksomheter etterlyser fellesløsning for ansattpålogging som kan garantere både autentisering og autorisasjon av brukere.

Formålet med piloten var å teste et konsept for ansattpålogging i samarbeid med et utvalg offentlige virksomheter. Piloten gir erfaringer og svar på hvordan denne utfordringen kan løses for offentlig sektor. Konseptet baserer seg på gjenbruk av ID-porten, bruk av privat eID for den som skal logge inn, og kopling til Altinn Autorisasjon for å hente representasjonsforhold.

Gjennom en ansattpålogging ønsker man å kunne knytte den personen som autentiserer seg med hvilken virksomhet denne representerer, og eventuelt hvilke roller og rettigheter denne skal ha på vegne av virksomheten.

Arbeidet med piloten startet i 2021, og de første pilotene tok løsningen gradvis i bruk utover 2022 og 2023.

### 1.1.1 Behovsanalyser ID-porten

Utgangspunktet for denne piloten var utredninger gjennomført i 2018 knyttet til nye bruksområder for ID-porten. En av utredningene gjaldt bruk av personsertifikat der daværende Difi ønsket vurderinger om hvorvidt ansatte kunne bruke egen elektronisk ID (eID) for pålogging og autentisering ved hjelp av ID-porten. Basert på dette, var oppdraget å gjennomføre en skarp pilot for å verifisere at ID-porten kan brukes sammen med et autoritativt register, og møte felles behov for autentisering i kontekst av å være en ansatt. Vi skal se litt mer på hvilke behov som kom ut at utredningen under avsnitt 1.2.

Erfaringsmessig er virksomhetenes behov for håndtering av identitet og autentisering av ansatte *internt i egen virksomhet* stort sett dekket gjennom eksisterende løsninger. Vi ser imidlertid at flere offentlige virksomheter i mange tilfeller har behov for sterkere autentisering av både interne og eksterne ansatte, og at ID-porten har blitt tatt i bruk i denne sammenheng.

### 1.1.2 Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor

Parallelt med at Digdir startet pilotering av Ansattporten, ble det i 2021 igangsatt et arbeid med å få på plass ny nasjonal strategi for eID i offentlig sektor<sup>1</sup>.

Behovsanalysene som ble gjennomført i 2021/2022 bekreftet behovet Digdir hadde identifisert gjennom arbeidet med ID-porten. I april 2023 ble den nasjonale strategien lagt frem av regjeringen via Kommunal- og distriksdepartementet (KDD), som tydelig slår fast at det er en ambisjon for offentlig sektor at det skal etableres et tydelig skille mellom når en eID blir benyttet til private og jobberelaterte formål, og at offentlig sektor skal ha helhetlige

---

<sup>1</sup> [https://www.regjeringen.no/contentassets/f3f51d0207f04296b8192636cf4a4521/h-2540\\_nasjonal-strategi-for-eid-i-offentlig-sektor.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/f3f51d0207f04296b8192636cf4a4521/h-2540_nasjonal-strategi-for-eid-i-offentlig-sektor.pdf)

løsninger som gjør det mulig å logge inn som en bestemt rolle for å få riktige tilganger til systemer og dokumenter<sup>2</sup>. Dette slås fast i strategiens mål 3, hvor det løftes frem tre tiltak som skal til for å nå ambisjonene.

#### *Regjeringen vil*

- fremme beste praksis for å løse behov tilknyttet pålogging og tilgang til tjenester på jobb
- videreutvikle en teknisk løsning for pålogging i jobbsammenheng i offentlig sektor
- videreutvikle og implementere retningslinjer, veiledning og råd tilknyttet bruk av eID i jobbsammenheng

Tiltak 2 slår fast at det skal videreutvikles en løsning for pålogging i jobbsammenheng i offentlig sektor for å møte brukerbehov. Tiltaket utdypes i strategien.

- Løsningen kan inkludere funksjonalitet for at en bruker skal kunne benytte samme eID for jobb og private formål, men inkludere et teknisk skille mellom bruksområdene.
- Arbeidet skal bygge videre på erfaringer fra piloteringen av løsning for ansattpålogging via Digitaliseringsdirektoratet og erfaringer fra sektorløsninger, slik som HelseID og Feide.
- I utredningen av løsningen skal det vurderes om det er behov for regulering i lov, forskrift eller instruks.
- Øvrig funksjonalitet for løsningen skal vurderes nærmere, eksempelvis tilknyttet tilgangsstyring.
- Løsningen skal kunne benyttes av offentlige virksomheter og virksomheter som utfører oppgaver på vegne av det offentlige. I vurderingen bør det fremgå om løsningen kan ha overføringsverdi også til privat sektor<sup>3</sup>.

### **1.1.3 NOU 2001:10 – et historisk tilbakeblikk**

Tankene om ansattpålogging er imidlertid ikke noe som dukket opp i 2018. Linjene kan dras tilbake til innføringen av eForvaltningsforskriften. I NOU 2001:10 – Uten penn og blekk, utredes bruken av digitale sertifikater i samhandling med, i og mellom forvaltningen. Utredningen og forslagene til endringer i eForvaltningsforskrift samt rammeverkene som ble foreslått, danner grunnlaget for det som etter hvert skulle bli ID-porten. Med ID-porten ble en samordnet bruk av sertifikater for privatpersoner for autentisering til offentlige tjenester realisert.

To andre løsninger ble utredet, ansattsertifikater og profesjonssertifikater.

- Ansattsertifikatet er et personlig sertifikat for personer ansatt i en offentlig eller privat virksomhet (NOU 2001:10 pkt 7.3.1). Formålet er å entydig identifisere en person som ansatt i en virksomhet. Formålet var å kunne verifisere både at et dokument er signert av den gjeldende ansatte og at dokumentet faktisk kommer fra en offentlig virksomhet. Bruk av ansattsertifikat i innlogging er bare omhandlet generelt.

<sup>2</sup> Nasjonal eID-strategi, side 35.

<sup>3</sup> Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor, side 35-36

- Profesjons sertifikatet knytter en person til et bestemt yrke og eventuelt en godkjenning fra en myndighet eller en organisasjon (NOU 2001:10 punkt 7.3.3). Denne løsningen skulle sikre tilgangs- og rollestyring der tjenester ikke har registrert personen som bruker på forhånd, eller der det ikke er relevant hvem personen er så lenge tjenesten får vite rolle og organisasjonstilhørighet. Det ble anbefalt å utrede dette videre.

Ansattsertifikatene har fått relativt lite utbredelse utenfor helsesektoren, og profesjons sertifikat er så vidt vi kjenner til ikke tatt i bruk. Problemstillingene som ligger til grunn for at de ble utredet er derimot fremdeles de samme. Gjennom Ansattporten kan personsertifikat kombinert med oppslag i autoritative registre erstatte utstedelse av egne sertifikater basert på ansettelsesforhold og profesjon.

## 1.2 Mandat og avgrensning

Digdir har sitt mandat og oppdrag for arbeid med ansattpålogging gjennom nasjonal strategi for eID i offentlig sektor, med tilhørende handlingsplan.

1. Digdir skal ferdigstille piloten for ansattpålogging, og utarbeide en erfaringsrapport. Erfaringsrapporten vil oppsummere brukererfaringer, holdninger og gi indikasjoner på hva som kreves for å etablere en løsning.
2. Om piloten gir et slikt grunnlag, vil det utarbeides et beslutningsgrunnlag for etablering av løsning for ansattpålogging som et eget produkt. Dette beslutningsgrunnlaget vil inneholde informasjon om produktfunksjonalitet, utbredelsesplan, finansierings- og styringsmodell, økonomiske og administrative konsekvenser med videre. I denne prosessen vil underliggende virksomheter bidra med erfaringsutveksling og behovsavklaringer.

Arbeidet skal gå i flere faser, hvor gjennomføring av denne piloten er den første fasen.

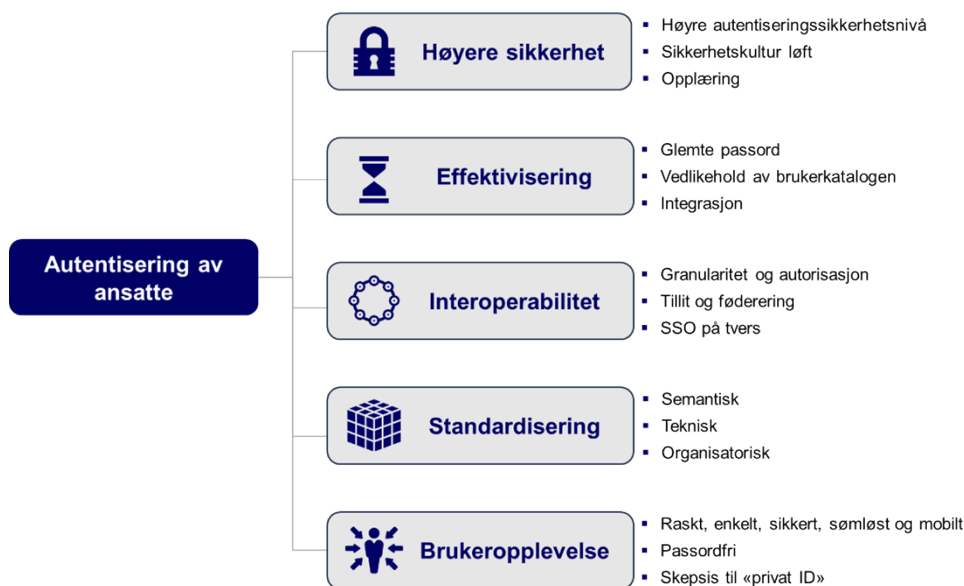
2023	2024	2025	2026	2027
Ferdigstille erfaringsrapport fra pågående pilot av løsning for ansattpålogging i Digdir	Vurdere grunnlaget for etablering av fellesløsning for ansattpålogging i offentlig sektor og utarbeide anbefaling		Påfølgende aktiviteter som følge av vurderingen (løsningsutvikling og implementering)	

Figur 1 Tidslinje for ansattpålogging fra handlingsplan for nasjonal eID-strategi<sup>4</sup>

I utredningen som ble gjennomført i 2018 ble det identifisert en rekke behov for pålogging og autorisasjon i kontekst av å være en ansatt. Disse behovene er fortsatt gyldige, og er bekreftet blant annet gjennom arbeidet med eID-strategien.

Behovene ble kategorisert i fem hovedkategorier, som vist i figur under.

<sup>4</sup> <https://www.digdir.no/digital-identitet/handlingsplan-nasjonal-strategi-eid-i-offentlig-sektor/5515>



Figur 2: Identifiserte behov fra gjennomført utredning i 2018

Behovet er stort, men går i ulike retninger og gir ingen entydige svar. Den tekniske piloten gir praktisk erfaring og tester ut det vi mener er noen sentrale behov, samt behov som avdekkes underveis i gjennomføringen. Målet har vært, sammen med utvalgte offentlige virksomheter, se om vi kan komme nærmere et svar på om og hvordan vi kan løse ansattpålogging i offentlig sektor.

Denne rapporten oppsummerer de erfaringene Digdir har gjort seg gjennom den tekniske piloten, og er den første leveransen i dette arbeidet. Rapporten kommer med anbefalinger om veien videre som et innspill til hvordan ansattpålogging kan løses for offentlig sektor.

Denne piloten tar ikke mål av seg til å svare ut alle disse behovene.

- Piloten adresserer et behov om å tilby sterkere sikkerhet gjennom pålogging med selvdeklarte eIDer.
- Den adresserer behovet om effektivitet, gjennom å ta ned behovet for egne brukerdata hos virksomhetene.
- Interoperabilitet testes gjennom å bruke Altinn Autorisasjon, hvor virksomhetene kan lage og tildele roller og rettigheter.

Utdypninger av behovene kan leses i sin helhet i vedlegget «ID-porten - Nye bruksområder».

### 1.2.1 Mål og suksesskriterier

Det ble i samarbeid med pilotkundene også utarbeidet et sett med suksesskriterier, samt forutsetninger for en vellykket gjennomført pilot. Overordnet var målsettingen å gjennomføre en pilot som verifiserer at man kan etablere en løsning som møter felles behov for sterk autentisering av personer i kontekst av å være ansatt.

Etter innspillsrunder og dialog med referansegruppen og pilotvirksomheter ble det tydelig at fokus knyttet til faktorer som brukertilfredshet, tillit og det å redusere barrieren for å autentisere seg i ansattssammenheng står meget sentralt. I tillegg er det avgjørende å raskt kunne måle ønsket effekt for å justere og verifisere at man leverer et produkt som gir høyest mulig forretningsverdi for virksomhetene. Hovedfokuset ble derfor dreid ytterligere mot dette.

Mål	Suksessfaktorer	Metode (hvordan måle)
Ansattporten skal etablere et klart skille mellom autentisering i kontekst av å være ansatt kontra privatperson	Redusere skepsis og bekymringer som pr i dag forekommer i forhold til å autentisere i en ansattssammenheng	<b>Kartleggingssamtaler</b> med relevante virksomheter både før og etter implementering av Ansattporten
	Økt bruk eller utvidet mulighetsrom på virksomhetene sine tjenester på grunn av Ansattporten.	
Ansattporten skal være det foretrukne valget for ansattpålogging for virksomhetenes tjenester	Brukerne opplever at det er lettere å representere virksomheten gjennom Ansattporten	Måles gjennom <b>sluttbrukerkartlegging og spørreundersøkelse</b> med fokus på endringer Ansattporten har ført til.  Eksempelvis innfrielse av forventninger, behov, brukertilfredshet, brukeropplevelse, tillit etc.
	Brukerne opplever økt grad av tillit til virksomhetenes tjenester ved å autentisere seg gjennom Ansattporten	
	Kontinuerlig fokus på brukertilfredshet og måling av denne både i prosjektfasen og i forvaltning	

Figur 3: Mål og suksessfaktorer utarbeidet sammen med pilotene

Videre er målet med piloten å svare ut

4. om ID-porten kan fungere sammen med autorative kilder og kan skaleres.

Samtidig forsøker piloten å svare på, eller gir indikasjoner på

5. om behovet treffer mange virksomheter, og
6. om konseptet vil gi samfunnsøkonomiske gevinster.

Spørsmålene 2 og 3 har man imidlertid ikke hatt som formål å svare ut i sin helhet, selv om det er gjort noen vurderinger.

### 1.3 Rapportens oppbygning

Rapporten følger oppbygningen beskrevet under:

- Kapittel 2: Beskrivelse av piloten
- Kapittel 3: Oppnåelse av prosjektets mål
- Kapittel 4: Fra pilot til produkt



## 2 Beskrivelse av piloten

Denne delen av rapporten vil gå gjennom hvilke komponenter piloten bygger på, hvordan piloten er satt opp og omtale pilotvirksomhetene med deres brukerreiser som er tatt inn som en del av arbeidet.

### 2.1 ID-porten og Altinn Autorisasjon

Denne piloten bygger på to eksisterende produkter i Digdir, ID-porten og Altinn autorisasjon. Her følger en kort beskrivelse av de to komponentene.

#### 2.1.1 ID-porten

ID-porten er en fellesløsning for innlogging til offentlige digitale tjenester. ID-porten i seg selv er ingen eID-løsning, men legger til rette for at innbygger kan bruke forskjellige eDer til innlogging til offentlige tjenester. Forutsetningen er at eDen er selvdeklarerert hos NKOM og oppfyller kravene til et gitt sikkerhetsnivå. Følgende eDer er i dag i bruk gjennom ID-porten:

- BankID
- Buypass
- Commfides
- MinID (nivå «Betydelig»)

ID-porten sin rolle er å være et tillitsanker mellom eID-leverandøren på den ene siden, og tjenesten innbygger skal til på den andre siden. ID-porten gir også tjenestene ett integrasjonspunkt for å kunne ta i bruk flere eDer til egne tjenester. Dersom det kommer nye eDer til i ID-porten vil de kunne brukes til alle offentlige tjenester umiddelbart.

ID-porten er en fødereringsløsning. Det betyr at en innbygger som er innlogget hos en tjenesteeier kan gå videre til andre offentlige tjenester uten å måtte logge inn på nytt. Dette er det vi kaller single-sign-on (SSO).

For mer detaljerte beskrivelser, se arkitekturbeskrivelsene som ligger på samarbeidsportalen<sup>5</sup>.

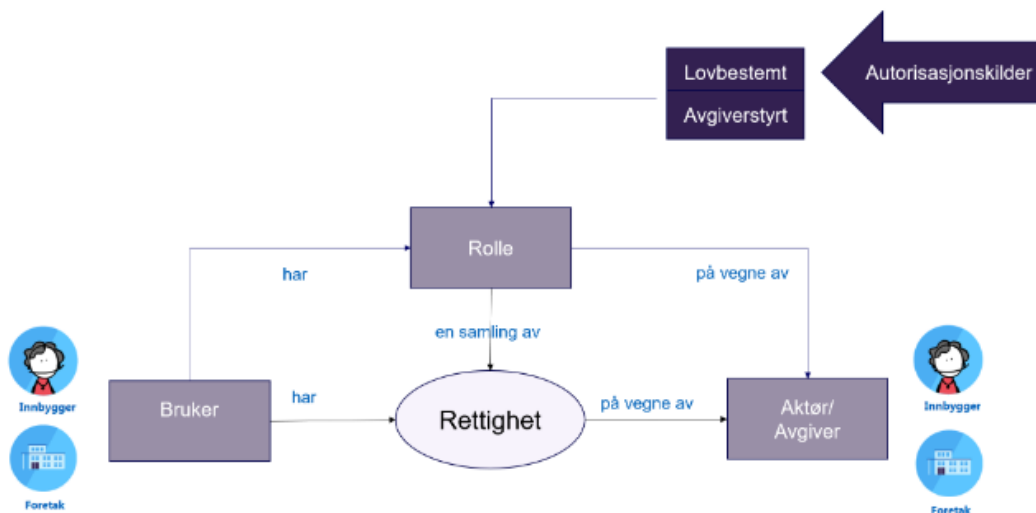
#### 2.1.2 Altinn Autorisasjon

Altinn Autorisasjon skal gi mulighet for å styre hvem som skal (kunne) gjøre hva og når med hvilke data, i det offentlige og i samspillet mellom offentlig og privat.

I Altinn opptrer bruker alltid på vegne av «noen eller noe» - enten seg selv, andre privatpersoner eller andre virksomheter – f.eks. arbeidsgiveren din, lokalforeningen du er leder for, eller en kunde du er leverandør for. Det er avgiver som har en rett eller plikt til å utføre en tjeneste, benytte en ressurs eller eier data som skal deles med andre.

---

<sup>5</sup> [https://docs.digdir.no/docs/idporten/idporten/idporten\\_overordnet.html](https://docs.digdir.no/docs/idporten/idporten/idporten_overordnet.html)



En rettighet gir en identifisert og autentisert bruker tilgang til en definert ressurs eller tjeneste på vegne av en identifisert avgiver. F.eks. rettighet til å utføre en tjeneste, eller tilgang til data om avgiver hos en datakilde. Mellom bruker og avgiver foreligger det et representasjonsforhold som Altinn kjenner til.

En rettighet kan f.eks. være et samtykke til å dele data, en fullmakt til å utføre en handling eller en tilgang til å utføre en tjeneste. En bruker kan få denne rettigheten ved at avgiver selv aktivt gir denne til bruker, eller rettigheten kan hver hjemlet i lov, f.eks. daglig leders rett til å opptre på vegne av et aksjeselskap.

Det er også mulig å beskrive vilkår for rettigheten i form av en avtaletekst som spesifiserer hva rettigheten innebærer og vilkår for at denne trer i kraft. Dette kalles gjerne en samtykketekst eller formålsbeskrivelse.

En rolle gir bruker en samling rettigheter som det er naturlig å knytte sammen. For eksempel gir rollen "Regnskapsmedarbeider" rettigheter til tjenester som det er naturlig at en regnskapsmedarbeider utfører.

Komponenten har fire hovedegenskaper.

- **Autorisasjon:** Handler om å spesifisere rettigheter til å benytte en angitt ressurs (for eksempel en nettside eller et API) eller tjeneste (for eksempel «Salgsmelding for motorvogn»), og formelt sett betyr begrepet autorisere det å definere regler for tilgang.
- **Tilgangsstyring:** Dette dreier seg om å gi videre rettigheter til å benytte en tjeneste til riktige personer eller organisasjoner, for eksempel at daglig leder gir en ansatt rett

til å sende inn A-meldingen på vegne av sin virksomhet. Slike rettigheter er administrert av avgiver selv.

- **Tilgangskontroll:** Gjør det mulig å kontrollere at en bruker har rettighet til å benytte angitt ressurs eller tjeneste på vegne av en angitt avgiver.
- **Autoritative kilder:** Altinn har fra starten basert seg på grunndata for autorisasjon fra Enhetsregisteret (registrert rolle i organisasjon) og Det Sentrale folkeregisteret (privatperson og familietilknytning). Slike rettigheter er lovbestemt.

For mer detaljerte beskrivelser, se vår tekniske dokumentasjon på GitHub<sup>6</sup>.

## 2.2 Funksjonell beskrivelse Ansattporten

Ansattporten er satt i produksjon som en skarp pilot, og tilbyr følgende nøkkelfunksjonalitet.

- Ansattporten er en frittstående teknisk løsning med et annet design enn ID-porten. Men som utgangspunkt er den teknisk helt lik som ID-porten.
- Ansattporten baserer seg på de samme eIDene som i ID-porten.
- Den har ikke Single-Sign-On (SSO) mellom tjenester. Det betyr at om brukeren skal videre til en annen tjeneste må brukeren logge inn på nytt, selv om den nye tjenesten også bruker Ansattporten.
- Det tilbys en kopling til Altinn Autorisasjon, som lar organisasjoner definere roller den som logger inn må ha fått tildelt for å få tilgang. For sluttbrukeren fremstår dette som en organisasjonsvelger, hvor hen kan velge hvem man skal opptre på vegne av. Det er valgfritt om dette skal brukes.
- Integrasjoner opprettes selvbetjent via samarbeidsportalen, på lik linje med andre fellesløsninger.

Prosjektet leverte i november 2021 første versjon av den tekniske løsningen som en selvstendig applikasjon uten single-sign-on (SSO). Organisasjonsvelger og kopling til Altinn Autorisasjon ble utviklet i 2022.

Funksjonaliteten som testes i piloten kunne vært gjennomført som en utvidelse av ID-porten, siden den er satt opp som en kopi av ID-porten. Særlig siden kopling til autoritative kilder også er relevant for ID-porten når man på et tidspunkt skal kunne logge inn på vegne av andre privatpersoner. Det er flere årsaker til at dette ikke var ønskelig likevel.

- Ansattpålogging gjennom ID-porten kunne ikke vært realisert uten single-sign-on. Dette var et vesentlig poeng fra behovsanalysene.
- Det var ikke ønskelig med koplingen til Kontakt- og reservasjonsregisteret (KRR), hvor brukeren gjennom ID-porten må kontrollere og bekrefte opplysningene sine.
- Vi ønsket en kontrollert pilot hvor eventuelle feil og komplikasjoner var isolert til pilotkundene. Det var ikke ønskelig å eksperimentere med en produksjonsløsning som ID-porten, hvor eventuelle feil med ansattfunksjonalitet kunne påvirket alle tjenesteeierne i ID-porten.
- Det var, og er, usikkerhet knyttet til hvordan behovene eventuelt vil påvirke fremtidig utvikling.

Særlig det siste punktet vil være avgjørende for hvordan man eventuelt vurderer dette senere. Å opprettholde to selvstendige løsninger medfører ekstra vedlikehold, ekstra utvikling og ekstra kost.

---

<sup>6</sup> <https://altinn.github.io/docs/utviklingsguider/styring-av-tilgang/for-tjenesteeier/>

## 2.3 Pilotkunder

Det er totalt fem virksomheter som har vært med på pilotering av Ansattporten. Forutsetningen for å være med som pilot var at virksomhetene var tjenesteeier i Altinn og ID-porten fra før. Grunnen til dette er at det per i dag ikke er mulig å ta i bruk autorisasjon uavhengig av resten av Altinn, og at det derfor ville vært en uforholdsmessig komplisert og kostnadskrevenende affære å delta i piloten dersom man ikke var tjenesteeier fra før. Følgende virksomheter har deltatt i piloten:

- Fiskeridirektoratet
- Husbanken
- HelselD
- Politiet
- NOKUT

Disse har deltatt med ulike brukerreiser. Vi vil her kort beskrive de løsningene hver enkelt virksomhet har testet med i pilotløsningen.

### 2.3.1 Fiskeridirektoratet - akvakultursøknad

Fiskeridirektoratet deltar i piloten med en løsning for saksbehandling av søknadsskjemaer knyttet til akvakultur. Dette er i forbindelse med at det er etablert en digital søknadsportal, hvor målet har vært en felles løsning for behandling av søknader på tvers av etater og forvaltningsområder. Søknadene kommer fra private aktører i sjømatnæringen mens det er flere offentlige aktører som er involvert i saksbehandlingen.

På samme måte som Kobo, leveres løsningen av Fiskeridirektoratet, hvor de da har behov for at personer utenfor egen organisasjon har tilgang.

### 2.3.2 Husbanken - Kobo

Husbanken sin pilot-løsning var Kobo<sup>7</sup>, et digitalt system for kommunale utleieboliger. Løsningen er et resultat av et samarbeid mellom Husbanken, KS og en rekke kommuner om et felles system som leveres av Husbanken. Løsningen gjør det enklere å søke kommunal bolig for de som trenger det, og gjør det enklere for en kommunal saksbehandler å fatte vedtak, finne og tildele egnet bolig, sikre rett oppfølging og administrere leieforholdet. Løsningen skal etter planen ruller ut til alle kommuner i 2024.

Løsningen tilbys av Husbanken, men skal i hovedsak benyttes av kommunalt ansatte. Husbanken hadde derfor behov for en måte å gi de kommunalt ansatte tilgang på. Løsningen var i utgangspunktet basert på ID-porten og Altinn Autorisasjon, hvor Husbanken hadde bygd roller som var tildelt kommunene. Ansatte i kommunene logger inn med ID-porten, før det gjøres en kontroll mot Altinn Autorisasjon via egne integrasjoner mot Altinn. Husbanken har byttet ut ID-porten med Ansattporten, men har i pilotperioden selv håndtert oppslag mot Altinn. Det har sammenheng med at Ansattporten manglet noe funksjonalitet Husbanken trengte, og at det måtte på plass noen endringer hos Husbanken når Ansattporten var klar.

---

<sup>7</sup> <https://www.husbanken.no/kobo/>

Husbanken vurderer når de eventuelt tar i bruk Ansattporten med integrasjon mot Altinn senere.

### **2.3.3 HelseID – punktautentisering**

HelseID er ikke en eID, men er en fødereringsløsning i helsesektoren som gjør det mulig for aktører i sektoren å få tilgang til elektroniske tjenester med eID utstedt av egen arbeidsgiver. For sterk autentisering (nivå «Høyt») er det i stor grad Buypass og Commfides som leverer til helsesektoren i dag. ID-porten er også aktivert som et alternativ for enkelte tjenester, slik at det er mulig å bruke sin private BankID. For dette formålet har HelseID hatt et ønske om en integrasjon med BankID som ikke gir SSO til tjenester utenfor arbeidsforholdet. Ansattporten har kommet inn som et alternativ, og har vært med i piloten kun for å gi en punktautentisering uten kopling til Altinn autorisasjon.

### **2.3.4 Politiet – ekomopplysninger**

Politiet har en lovfestet rett til å få utlevert opplysninger om elektronisk kommunikasjon (ekomopplysninger) fra nett- og teleoperatører, på anmodning fra påtalemyndigheten. Utlevering av slike opplysninger skjer via en innrapporteringsløsning hos Politiet, som krever innlogging og autorisering. Ansattporten er tatt i bruk av Politiet for denne tjenesten, for å sikre autentisering og autorisasjon for eksterne parter som skal rapportere.

### **2.3.5 Nokut – søknad om fagskoleutdanning**

Nokut har ansvar for å akkreditere høyere yrkesfaglig utdanning i Norge. Bare skoler som har akkrediterte fagskoletilbud kan kalle seg fagskoler.

Nokut har laget en søknadsportal for dette formålet, der Ansattporten blir brukt for å på en sikker og effektiv måte kunne vite at den som logger seg inn i portalen kan representere den aktuelle skolen.

### **2.3.6 Oppfølging av pilotvirksomhetene i perioden**

Pilotene har gjennom perioden blitt fulgt opp gjennom jevnlig statusmøter. Parallelt med teknisk utvikling og pilotering, har Digitaliseringsdirektoratet hatt et fora for å diskutere både erfaringene fra piloten og behovet rundt ansattpålogging i stort bestående av deltagende tekniske piloter, men også andre virksomheter som jobber konkret med utfordringer knyttet til ansattpålogging.

## **2.4 Støttede brukerreiser**

Ansattporten støtter i piloten to ulike måter å bruke løsningen på, det vi kaller brukerreiser.

- Brukerreise 1: Innlogging uten Single-Sign-On (SSO)
- Brukerreise 2: Innlogging på vegne av andre

Den første måten å bruke Ansattporten på er også den enkleste. Her utføres det enkelt og greit en innlogging til en tjeneste, med en eID som støttes av ansattporten. Denne innloggingen har ikke single-sign-on, som betyr at brukeren som logger inn ikke kan bevege seg videre til andre tjenester uten å måtte logge inn på nytt. Dette er en av de sentrale forskjellene mellom Ansattporten og ID-porten. En innbygger som logger inn til en tjeneste





hos NAV vil kunne bevege seg videre til en tjeneste hos Skatteetaten uten å logge inn på nytt.

I den andre brukerreisen tilbyr ansattporten innlogging på vegne av andre. Det er i praksis en innlogging som henter ut et representasjonsforhold fra en autorativ kilde, og sender dette ved innloggingen. I piloten er denne autorative kilde Altinn Autorisasjon. Når en organisasjon har valgt å benytte Ansattporten på denne måten, vil det da vises en organisasjonsvelger etter autentisering, der sluttbruker må velge hvilke(n) organisasjon hen vil representere:

Hei.

For å logge inn i tjenesten **Ansattporten demo-klient (prod)** må du velge virksomheten du ønsker å representere.

#### Velg virksomheter

 <b>DIGITALISERINGSDIREKTORATET</b> Org.nr. 991825827 <span style="float: right;"><input type="radio"/></span>
3 underenheter - 1 valgt <span style="float: right;">^</span>
 <b>DIGITALISERINGSDIREKTORATET AVD BRØNNØYSUND</b> Org.nr. 924203617 <span style="float: right;"><input type="radio"/></span>
 <b>DIGITALISERINGSDIREKTORATET AVD LEIKANGER</b> Org.nr. 987464291 <span style="float: right;"><input checked="" type="radio"/></span>
 <b>DIGITALISERINGSDIREKTORATET AVD OSLO</b> Org.nr. 974720760 <span style="float: right;"><input type="radio"/></span>

Figur 4 Demo av organisasjonsvelger

Organisasjonsvelgeren vil vise de valgene sluttbrukeren har å velge i. Mer informasjon og detaljer om dette er dokumentert i integrasjonsguiden<sup>8</sup> for Ansattporten.

## 2.5 Andre identifiserte brukerreiser

I tillegg til de to brukerreisene som er en del av piloten, er det identifisert to til som per nå ikke er en del av løsningen.

1. Datautveksling med bruk av roller og rettigheter fra Altinn autorisasjon
2. Pålogging med bruk av organisasjonstilknytning fra AA-registeret

En utvidelse av ansattporten med flere brukerreiser er avhengig av en endelig beslutning på skalering og utbredelse.

<sup>8</sup> [https://docs.digdir.no/docs/idporten/oidc/ansattporten\\_guide](https://docs.digdir.no/docs/idporten/oidc/ansattporten_guide)

## 3 Måloppnåelse

Vi vil i denne delen vurdere hvordan piloten svarer ut de målene som ble satt innledningsvis.

- Kap. 3.1 tar for seg den forventede samfunnsøkonomiske nytten av løsningen, både prissatte og ikke-prissatte.
- Kap. 3.2 tar for seg skalerbarhet og hvordan pilotene vurderer de øvrige målene som ble satt i starten av arbeidet.

### 3.1 Identifiserte gevinster

Det er ikke gjennomført en omfattende samfunnsøkonomisk analyse på dette tidspunktet, men det er gjort noen gevinstberegninger sammen med Oslo Economics (OE). Hensikten er å svare ut om løsningen som er pilotert har positive gevinster, både prissatte og ikke-prissatte.

Analysene gjort av OE baserer seg på løsningen slik den er pilotert. Eventuelle utvidelser av løsningen, som vi beskriver mulighetene for litt senere, har ikke vært omfattet av analysene.

#### 3.1.1 Prissatte gevinster

I forbindelse med innspill til regjeringen til statsbudsjettet for 2024 om utvikling av løsning for fullmakt og representasjon, ble det gjennomført en forenklet samfunnsøkonomisk analyse av Ansattporten. Analysen ble laget høsten 2022.

OE innhentet informasjon fra et utvalg offentlige virksomheter om mulige gevinster av en felles løsning for ansattpålogging, og utarbeidet estimater på gevinster per virksomhet basert på dette.

- I analysen ble det lagt til grunn at løsningen leder til sparte tidskostnader for alle brukere, og at denne besparelsen utgjør 500 000 kroner årlig per virksomhet.
- Videre ble det lagt til grunn at halvparten av brukere av løsningen ville utviklet et eget system for tilgangsstyring i nullalternativet, og at den andre halvparten ville brukt ressurser på å drifte en integrasjon mellom Altinn og ID-porten. De anslo at løsning for ansattpålogging leder til besparelse på henholdsvis 1 000 000 kroner og 500 000 kroner årlig.
- Det var videre en forutsetning om at 50 offentlige virksomheter vil benytte seg av løsningen for ansattpålogging, noe som anses å et svært moderat estimat,
- Tiltakets levetid i analysen er satt til 10 år.

Med disse forutsetningene gir dette et anslått gevinstpotensial på totalt 63 millioner kroner i året, og en tilsvarende nåverdi på 557 millioner kroner gjennom tiltakets levetid.

- Nåverdi av prissatt gevinstpotensiale ved å etablere Ansattporten som varig løsning er estimert til kr 557,5 millioner for analyseperioden (2025-2034).
- De prissatte nyttevirkningene består av tidsbesparelser knyttet til tilgangsstyring ved å ta i bruk autorative kilder og sparte integrasjonskostnader for offentlige virksomheter med ID-porten.
- De samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til å etablere Ansattporten som varig løsning er på kr 55,8 millioner for hele analyseperioden (her er skattefinansieringskostnader på 20 øre per krone inkludert).
- Etersom Ansattporten er i pilot i dag, så har det allerede påløpt kostnader knyttet til utvikling og pilotering. Dette gjør at de reelle nettogevinstene av Ansattporten

(gevinstpotensialet fratrukket alle relevante kostnader) vil være lavere enn gevinstpotensialet beskrevet her.

Analysen gjort av OE pekte at ansattporten kan gi besparelser i form av

- redusert tidsbruk og reduserte integrasjonskostnader for brukere av løsningen,
- gjennom enklere administrering av brukertilganger for offentlige virksomheter og raskere og enklere distribusjon av fullmakter og representasjonsforhold gjennom ID-porten. Dette gjelder både manuell registrering og forvaltning av oversikter over tilganger til pålogging i ulike systemer og kostnader til forvaltning av de tekniske systemene som benyttes til dette.
- Utvikling av en felles løsning kan dermed skape stordriftsfordeler i form av sparte integrasjonskostnader, og gevinster knyttet til hvert tilfelle hvor behovet for tilgangsstyring oppstår.

Flere av pilotene var med i underlaget til analysen fra OE. Inntrykket som er gitt i analysen er også bekreftet i intervjuene som er gjennomført med pilotene høsten 2023. De virksomhetene som er piloter er i utgangspunktet modne på dette området, og har integrasjoner mot hhv. ID-porten og Altinn fra før. Likevel påpekes det økonomiske gevinster gjennom mindre ressursbruk til å vedlikeholde flere integrasjoner og flere tilpasninger i egne løsninger for å ivareta behovet.

### **3.1.2 Ikke-prissatte gevinster**

De viktigste ikke-prissatte gevinstene er

- Økt sikkerhet – både gjennom færre løsninger som må vedlikeholdes og sikkerheten som innføres gjennom sterk autentisering
- Mindre brukerhåndtering – egne løsninger i etatene krever brukerhåndtering hos hver enkelt
- Skille privat-jobb – Innlogging til jobb gir ikke SSO til tjenester i den private sfæren

## **3.2 Oppnåelse av prosjektets øvrige mål**

Digdir har gjennomført intervjuer med pilotene som utgangspunkt for å vurdere hvordan de øvrige målene som ble satt i fellesskap er oppnådd. Disse målene kan være vanskelige å måle direkte, og måloppnåelse er i stor grad basert på en subjektiv oppfatning blant pilotene.

Det er ikke gjennomført egen sluttbrukerkartlegging, men vi har basert oss på det pilotene har meldt inn fra deres brukere.

### **3.2.1 Skalering**

Skalering handler om hvorvidt man vurderer at løsningen kan tas i bruk på en effektiv måte av mange tjenester og tjenesteeiere. Det er flere forutsetninger som må være oppfylt for at Ansattporten kan skaleres.

- Vi er avhengig av mest mulig selvbetjening – i praksis at Ansattporten inngår som et produkt i samarbeidsportalen med selvbetjening.
- Vi er avhengige av finansieringsmodeller som håndterer kombinasjonen av to ulike produkter. Dette mangler i dag.
- Det må være effektivt å bygge og å tildele roller og rettigheter i Altinn.



Piloten klarer ikke svare ut alle disse, og flere av disse drøftes nærmere i neste kapittel. En av svakhetene med piloten når det gjelder å teste skalering har også vært at vi har måttet teste med eksisterende tjenesteeiere i Altinn. Disse er allerede godt kjent med hvordan autorisasjon fungerer. Ellers er ansattporten tilgjengelig via selvbetjening på samarbeidsportalen, på samme måten som øvrige produkter.

Evne til å skalere er helt avgjørende for å kunne etablere ansattporten som en fellesløsning. Det er flere av forutsetningene nevnt over som ikke er oppfylt i dag, som må på plass for at dette skal kunne skje. Vår vurdering ut fra pilotperioden er at ansattporten er egnet til å skalere, og at forutsetningene kan oppfylles. Dette er basert på egne vurderinger og det vi får av tilbakemeldinger fra pilotene.

### **3.2.2 Skille mellom jobb og privat**

Det var et klart mål da prosjektet ble satt i gang at ansattporten skulle etablere et klart skille mellom autentisering i kontekst av det å være ansatt kontra å være privatperson. Dette har hele veien vært spilt inn som et behov fra både virksomheter og arbeidstakerorganisasjoner. Det ble satt opp to suksessfaktorer for måloppnåelse.

1. Redusere skepsis og bekymringer som pr i dag forekommer i forhold til å autentisere i en ansattssammenheng
2. Økt bruk eller utvidet mulighetsrom på virksomhetenes tjenester på grunn av ansattporten

Tilbakemeldingene fra pilotene er forholdsvis korte når det gjelder tilbakemeldinger fra sluttbrukere. Det har jevnt over vært lite eller ingen henvendelser fra sluttbrukere til de ansvarlige i virksomhetene knyttet til bruken av ansattporten. Det kom noe fra Fiskeridirektoratet, som meldte om stort sett positive tilbakemeldinger med enkelte unntak som problematiserte bruken av privat eID. Det har ikke kommet tilbakemeldinger som er egnet til å belyse om innbyggeren selv forstår at det er et skille mellom Ansattporten og ID-porten.

Digdir har gjennom pilotperioden opplevd interesse fra pilotene for å utvide bruken av ansattporten til flere tjenester, fordi den oppleves som god og effektiv. Det har også kommet interesse fra andre virksomheter som ønsker å ta i bruk Ansattporten. Digdir har imidlertid måtte være tydelig på at løsningen ikke er skalert for større bruk med tanke på oppetidsgarantier, og at virksomhetene selv må bære risikoen ved å øke egen bruk.

Alle tilbakemeldinger på dette punktet peker tydelig i retning av at dette målet er oppnådd. Vi kan likevel forvente at personer som ikke ønsker å bruke privat eID av mer prinsipielle grunner ikke vil oppleve at ansattporten løser dette problemet. Blant pilotene har imidlertid ikke dette vært et særlig tema.

### **3.2.3 Ansattporten som det foretrukne alternativet**

Det var også et klart mål at løsningen skulle være så god at brukerne hadde ansattporten som sitt foretrukne alternativ. Med brukerne er det de ansatte som menes i dette tilfellet. Så kan man tillegge at brukeren er prisgitt virksomhetens valg, og sånn sett egentlig ikke har noe alternativ. Målet har vært at vi i piloten klarer å måle hvordan de ansatte opplever

ansattporten kontra det å bruke ID-porten, som er alternativet til andre tjenester i de samme virksomhetene. Det er satt opp tre suksessfaktorer for å vurdere om dette målet er nådd.

1. Brukerne opplever at det er lettere å representere virksomheten gjennom Ansattporten
2. Brukerne opplever økt grad av tillit til virksomhetenes tjenester ved å autentisere seg gjennom ansattporten
3. Kontinuerlig fokus på brukertilfredshet og måling av denne både i prosjektfasen og i forvaltning

Det er som nevnt ikke gjennomført sluttbrukerundersøkelse som en del av evalueringen. Det er noe som vil bli vurdert som en oppfølging senere. De generelle tilbakemeldingene fra pilotene i perioden tyder imidlertid klart på at brukerne er fornøyde, ved at det er gjennomgående lite behov for hjelp eller oppfølging.

Pilot-virksomhetene virker å klart foretrekke Ansattporten heller enn å lage sin egen organisasjonsvelger enten basert på direkte-integrasjon mot Altinn Autorisasjon, eller egne autorisasjonsløsninger. Selv uten noe markedsføring er det flere andre virksomheter som har bedt om å få ta i bruk Ansattporten basert på de de har funnet av åpen informasjon om løsningen.

### 3.3 Oppsummerende betraktninger

Spørsmålet i denne omgang er om piloten oppnår de målene som var satt. Digidir vurderer at pilotprosjektet har svart ut og oppnådd ønsket målsetting.

- Tilbakemeldingene fra pilotene er unisone på at løsningen fungerer og er skalerbart ihht. egne behov. I tillegg har prosjektet gitt ytterligere innsikt og svar på eksisterende behov og nye behov knyttet til en felles løsning for ansattpålogging.
- Våre vurderinger er at løsningen også kan skalere for bruk av flere, såfremt forutsetningene som beskrives i denne rapporten innfris.
- Løsningen, slik den er etablert i pilot, gir en målbar gevinst i kroner og øre. Den er samfunnsøkonomisk lønnsom, og kan i tillegg vise til flere ikke-prissatte gevinster for offentlig sektor. Disse tallene er også beregnet ut fra et svært moderat utgangspunkt.
- På tross av at målene som ble satt sammen med pilotene er noe vanskelig å måle, vurderer vi det likevel dit at målene i stor grad nås. Tilbakemeldingene er unisone i den retning.

Det er imidlertid flere aspekter som må vurderes før man kan konkludere endelig. Vi skal i neste del vurdere hva som skal til for å kunne ta løsningen fra pilot til produkt. Her vil vi også se litt mer på hvordan løsningen må videreutvikles fremover for å kunne løse de behovene som er identifisert gjennom perioden.

## 4 Fra pilot til produkt - vurdering og anbefaling

Det er flere vurderinger som må gjøres for å kunne konkludere på om ansattporten bør etableres som en fellesløsning. Det handler blant annet om hvilke elementer som må på plass i Digdir for å kunne etablere Ansattporten som en fullskala fellesløsning på linje med øvrige produkter Digdir tilbyr, og hvilke konsekvenser disse vil ha for organisasjonen.

- Etablere utviklingskapasitet for forvaltning og videreutvikling av den tekniske løsningen.
- Skalere forvaltningsorganisasjonen til å kunne håndtere en ny løsning.
- Etablere finansieringsmodell og bruksvilkår
- Avklare strategi og retning for videreutvikling

Den merkantile delen av prosjektet har etablert bruksvilkår for pilotperioden, samt påbegynt arbeidet med endelige bruksvilkår på lik linje som andre fellesløsninger og tjenester i Digdir og Samarbeidsportalen. Disse beskriver løsningen, administrasjon av løsningen, partenes plikter, tjenestenivå med tilgjengelighet og responstid.

Videre har prosjektet og forvaltningen i Digdir gjennomført arbeidsmøter for å danne grunnlag for ulike finansieringsmodeller. Det gjenstår fremdeles å utarbeide og levere et forslag til en modell for finansiering av drift, forvaltning og videreutvikling av Ansattporten som tjeneste. Dette er imidlertid avhengig av et større arbeid i Digdir knyttet til nye finansieringsmodeller for fellesløsningene og Altinn i stort.

Våre vurderinger av elementene over er i denne fasen knyttet til å etablere ansattporten slik den er pilotert. Dette er en viktig avgrensning. Vi skisserer nedenfor en rekke mulige fremtidige utvidelser av løsningen. Særlig det å legge til rette for bruk av lokale rettigheter på tvers vil kunne pådra Digdir større kostnader og kreve mer ressurser enn det vi så langt har identifisert. Vi kommer mer inn på dette.

### 4.1 Styrking av utvikling, drift og forvaltning

Det er behov for å styrke drift og utvikling i Leikanger for å kunne håndtere nødvendig vedlikehold, videreutvikling og skalering av en løsning. Piloten er satt opp med minimum funksjonalitet, men uten SLA-garantier. Det betyr i praksis at eventuelle feil i løsningen kun håndteres innenfor ordinær arbeidstid, og ved eventuelle hendelser vil trolig ansattporten tas ned i påvente av at det er kapasitet til å håndtere hendelsen. Det har ikke vært noen slike tilfeller så langt, og løsningen har levert høy oppetid så langt. Men frem mot eventuell etablering og skalering er det kun nødvendig vedlikehold og oppdateringer som prioriteres.

For at Digdir skal kunne utvikle og forvalte ansattporten forsvarlig som en fullskalaløsning må det på plass flere ressurser på utvikling, teknisk forvaltning og på juridisk.

- Videreutvikling vil legges til det eksisterende teamet som i dag håndterer ID-porten og Maskinporten. Dette teamet må styrkes med tre permanente ressurser, i tillegg til at det i en etableringsperiode vil kunne være nødvendig med noe ekstra.
- Teknisk forvaltning må styrkes med en ressurs, samtidig som eksisterende ressurser må læres opp for å håndtere ny løsning.

- Forvaltning må styrkes med ett nytt årsverk på juridisk for å håndtere vurderinger knyttet til bruk og autorative kilder. Ansattporten med kopling til autorative kilder innebærer at informasjon fra registre eid av andre etater spres via Digdir. Dette krever et betydelig juridisk arbeid for å avklare vilkår og rammer dette skal skje innenfor.

For Digdir er det avgjørende at det tilføres nye ressurser i tråd med behovene som er skissert. Etablering av ansattporten vil dra stor nytte av det eksisterende miljøet i Leikanger, ved at den tekniske løsningen i stor grad er den samme som både ID-porten og Maskinporten. Det er likevel en ny løsning, som krever selvstendig utvikling og vedlikehold. Uten tilstrekkelige rammer rundt vil drift og forvaltning lide, og det vil over tid gå ut over Digdirs evne til å forvalte, utvikle og vedlikeholde også de andre løsningene i porteføljen.

## 4.2 Kostnader og finansieringsmodell

Digdir er i prosess med å vurdere nye finansieringsmodeller for fellesløsningene, inkludert de produktene som kommer ut av dekomponeringen av Altinn 2. Vi vil derfor ikke komme med et forslag til finansieringsmodell for ansattporten isolert. Men noen forutsetninger kan vi peke på, som er avgjørende for at løsningen skal kunne etableres.

- Digdir må ha dekning for de kostnadene som er tilknyttet etablering, drift, utvikling og forvaltning av løsningen.
- Finansieringsmodellen må også inkludere de kostnader som tilkommer fra Altinn Autorisasjon. For Autorisasjon finnes det i dag ingen selvstendig finansieringsmodell. **Det er avgjørende at Altinn Autorisasjon kan brukes som en frittstående komponent, med tilhørende finansieringsmodell.**
- Det må avklares med tjenesteeierne hva som er et akseptabelt prisnivå på bruk av en frittstående autorisasjonskomponent, og hvordan dette skal kunne tilbys samlet ut som en løsning.
- Brukergenererte kostnader må fortsatt faktureres tjenesteeiere, slik det gjøres på ID-porten i dag.

Basert på våre vurderinger vil kostnadene ved å etablere, drifte og videreutvikle ansattporten være moderate, og antakelig i størrelsesorden 10-30 millioner årlig. Dette kan vi få til gjennom å bygge videre på det etablerte drift- og utviklingsmiljøet som allerede er etablert i Leikanger knyttet til fellesløsningene, og bruker det som allerede driftes og utvikles i et eget miljø i Brønnøysund knyttet til Autorisasjon.

Kostnadene som påløper er i stor grad interne kostnader i Digdir, som må dekkes for at Digdir skal etablere, utvikle og drifte ansattporten i fremtiden. For tjenesteeierne som skal bruke løsningen vil det i tillegg komme kostnader ved bruk av eID-løsningene, som skjer iht. til de til enhver tid gjeldende avtalene.

## 4.3 Fremtidige behov for utvikling

Gjennom prosjekt- og utviklingsperioden har man kontinuerlig vurdert funksjonalitet og behov. Ansattporten bør tilby som et fullverdig produkt. Dette er både behov Digdir har identifisert, behov som har kommet via dialog med pilotvirksomhetene, samt felles behov på tvers av andre løsninger og produkter i Digdir for å oppnå sammenhengende tjenester. Identifiserte behov for videreutvikling og ny funksjonalitet som ikke ble svart ut i den tekniske piloten, danner grunnlaget i det videre arbeidet etter prosjektslutt.

Virksomhetene i piloten har overordnet meldt til Digdir at løsningen som er etablert svarer ut de grunnleggende kravene de har til funksjonalitet. Det er dermed ikke ny funksjonalitet som er nødvendig å utvikle for at løsningen skal kunne skaleres til flere tjenester i pilotvirksomhetene. Det er ellers særlig tre behov som er løftet frem som nødvendige på sikt for at løsningen skal være effektiv i bruk og kunne skaleres opp til bredden av offentlige virksomheter.

- Mer automatisert provisjonering av rettigheter
- Bedre brukergrensesnitt for å bygge roller i Altinn
- Bruk av lokale rettigheter på tvers i offentlig sektor

Utvikling av disse behovene er ikke tatt høyde for i kostnadsestimatene, og er heller ikke vurdert i gevinstanalysene.

#### **4.3.1 Mer automatisert provisjonering av rettigheter**

Et behov som er løftet frem av både Husbanken og Fiskeridirektoratet er knyttet til muligheten for å automatisere provisjonering av rettigheter, eller automatisert innmelding, som betyr muligheten til å føre over brukere og rettigheter fra egen lokal IAM-løsning. De peker på at Altinn Autorisasjon bør spille mer på lag med hyllevareløsninger for ID-forvaltning, slik at innrullering av brukere blir enklere og mer effektivt. Fra Husbanken kommenteres det blant annet at store kommuner som har egne IAM-plattformer opplever Altinn Autorisasjon som en manuell tilleggsprosess. Dette er trolig et scenario som vil gjelde for andre store virksomheter hvor det er mange brukere som skal tildeles en rolle og rettigheter. For mindre virksomheter med et lavt antall brukere er dette trolig ikke nødvendig.

Det finnes i dag API i Altinn<sup>9</sup> som kan brukes til overføring av brukere fra egne løsninger. Pilotene har likevel spilt inn at dette APIet ikke er tilstrekkelig for behovet. Dette må undersøkes nærmere i samarbeid med pilotene for å avdekke hvordan dette kan løses bedre.

#### **4.3.2 Bedre brukergrensesnitt i Altinn**

Altinn Autorisasjon baserer seg på at en virksomhet som skal delegerer tilganger enten bygger opp egne roller, eller baserer seg på roller som allerede finnes i Altinn. Disse rollene delegeres til virksomheten(e) som skal ha tilgang, som igjen kan delegerer til en eller flere ansatte i egen virksomhet. Rollene består da av et sett med rettigheter som rollen skal gi tilgang til.

Husbanken har meldt inn at det oppleves tungt å bygge roller, særlig for kommunene, og peker på at brukergrensesnittet ikke er godt nok. Vi opplever samtidig at de andre pilotene ikke har hatt de samme innspillene. Dette kan henge sammen med at det er forholdsvis tekniske ressurser som har gjort dette for de statlige virksomhetene i piloten. Dersom denne funksjonaliteten skal benyttes av en større bredde av brukere vil det trolig være behov for et bedre brukergrensesnitt. Dette er allerede under utvikling som en del av moderniseringsarbeidet og dekomponeringen av Altinn 2, men brukervennligheten må kontinuerlig vurderes sammen med eksisterende og nye tjenesteeiere.

---

<sup>9</sup> <https://altinn.github.io/docs/utviklingsguider/styring-av-tilgang/for-sluttbrukersystem/>

### 4.3.3 Bruk av arbeidsgivers pålogging på tvers

Et stort diskusjonstema underveis i piloten har vært om, og eventuelt hvordan, man kan legge til rette for å bruke arbeidsgivers pålogging på tvers i offentlig sektor. Slik at den ansatte kan gjenbruke den pålogginga som blir brukt på egen jobb-PCen også mot tjenester tilbudt av andre etater. En stor fordel med arbeidsgivers pålogging er at det er løsninger som allerede finnes hos virksomhetene. Det er spesielt kommunene som har påpekt dette behovet.

De interne IAM-løsningene (Identity Access Management) hos offentlige virksomheter blir brukt, ikke bare til pålogging på jobb-PC, men også for styring av tilganger til interne systemer, slik som sak- arkivsystemer, timeregistreringssystemer o.l. De senere årene har disse IAM-systemene blitt «flyttet til skyen», slik at de potensielt kan brukes til innlogging og autorisering mot eksterne tjenester som befinner seg utenfor virksomhetens nettverk. De aller fleste offentlige virksomheter benytter i dag sky-baserte IAM-løsninger fra Microsoft (Azure AD / Entra ID). Tilgang til fellesløsninger fra DFØ er i dag basert på slik føderering mot Azure. Spørsmålet har vært hvorvidt det er mulig å legge til rette for strukturert bruk av slik føderering på tvers i offentlig sektor, og hva som eventuelt kreves for å få det til.

Idag krever Azure-basert føderering bilateral aktivering av begge parter for hver eneste tjeneste, noe som ikke skalerer til utstrakt bruk. Her kunne Ansattporten tatt en rolle som sentralt tillitsanker, slik at etaten kun trenger å aktivere sin IAM-løsning en gang direkte mot Ansattporten og så vil de ansatte kunne logge på alle tjenester i Ansattporten med sin jobb-pålogging. Ressursbehov for en slik løsning er ukjent, men det må som minimum etableres bruksvilkår, operasjonelle prosesser og tekniske støttesystemer for å kunne forvalte onboarding av virksomhetene. Et fornuftig første steg vil være å gjøre en begrenset pilotering med utvalgte virksomheter for å verifisere at den tekniske fødereringen er realiserbar.

Det er trolig flere aspekter knyttet til etablering av føderering av arbeidsgivers pålogging som vil medføre kompleksitet. En stor utfordring er at brukerhåndteringen i virksomhetene ikke følger et regulert eller anerkjent tillitsramme. Virksomhetene vil ha varierende praksis for brukerhåndtering, for eksempel id-kontroll av de ansatte ved opprettelse eller deaktivering av brukerkontoer til ansatte som slutter. Noen virksomheter kan ha gode rutiner mens andre virksomheter har svake rutiner. For å kunne bli medlem i føderasjonen bør det stilles minimumskrav, men det kan være ressurskrevende å skulle føre kontroll/tilsyn med virksomhetene for å sikre etterlevelse. Det er en risiko for at en må etablere et eget tillitsrammeverk med avtaler slik som både Feide og HelselD allerede har gjort for sine tilsvarende føderasjoner.

Man kan også se for seg at noen tjenester vil synes at arbeidsgivers pålogging har for svak teknisk sikkerhet. Det kan da komme krav om at Ansattporten skal tilby mekanismer for å styrke sikkerheten, for eksempel ved at brukeren periodisk må kombinere arbeidsgiverpålogginga med privat eID på høyt sikkerhetsnivå, eller egne 2-faktor-autentiseringsmekanismer som FIDO-nøkler el.

En annen utfordring har man også i det juridiske og merkantile rundt bruken av tredjeparts IAM-løsninger som Microsoft. Skyløsninger er i sin natur raske til å endre og omstille seg. Det betyr også at Ansattporten som tillitsanker for arbeidsgivers pålogging må være i stand til endre seg tilsvarende. I sin tur påvirker dette virksomhetene. Overordnet må det vurderes om en slik fødereringsarkitektur bryter bruksvilkårene som virksomhetene har med IAM-

tilbyderen. Det er videre uklart om en akkumulert høy bruk av IAM-løsningen gjennom et felles tillitsanker vil utløse ekstra brukskostnader fra leverandøren. Kanskje må et slikt bruksområde anskaffes eller reguleres særskilt.

Et annet vesentlig aspekt er hvordan lokale *rettigheter* kan brukes på tvers, dvs. autorisasjon. I mange brukstilfeller vil det være krav om at bare utvalgte ansatte (for eksempel med tilstrekkelig opplæring eller myndighet) skal ha tilgang til en tjeneste hos en annen virksomhet. Typisk vil avgivende virksomhet da måtte peke ut sine ansatte (f.eks. ved å katalogisere de inn i en «AD-gruppe») og det må lages støtte i Ansattporten for at tjenester skal kunne be om slik begrenset pålogging. Jo flere tjenester som ber om slike gruppebegrensninger, jo flere grupper må avgivende virksomhet holde styr på og forvalte i sin IAM-løsning. Det er en risiko for at total-omfanget av slike grupper ikke kan understøttes av lokal IAM eller at avgivende virksomhet føler de ikke har tilstrekkelig kontroll der. Og at Ansattporten da i ytterste konsekvens vil måtte etablere en egen sentralisert «ansatt- og autorisasjonsdatabase», noe som vil ha en betydelig utviklings- og forvaltningskostnad. Et mulig avbøtende tiltak kan være å lage støtte i Ansattporten for å «mappe» eksisterende lokale gruppe-definisjoner om til tjenesteeiers gruppedefinisjon.

Vi opplever stor interesse for temaet, men det er per i dag ikke gjort noe detaljert arbeid for å vurdere hvordan dette kan realiseres, og hva som kreves. Dette vil bli gjenstand for vurderinger på et senere tidspunkt.

#### **4.3.4 Andre innspill og mulige behov**

Det har kommet flere mindre innspill underveis i arbeidet:

- Kopling til flere autorative kilder – AA-registeret
- Kontaktinformasjon for ansatte
- Hurtigbytte av avgiver
- Støtte pålogging til «hyllevare-sky»

En av brukerreisene som ikke er dekket av piloten omhandler kopling mot Aa-registeret. Et oppslag i AA-registeret kan gi en kopling mellom person og organisasjon uten at det nødvendigvis legges til noe mer granularitet. Dette kan være tilstrekkelig for noen tjenester. Dagens pilotvirksomheter har hatt behov for mer granularitet, slik at arbeid med AA-registeret ikke har vært nødvendig. Merk at AA-registeret trolig også kan tilby en viss form for granularitet, for eksempel ved å begrense innlogging kun til arbeidstagere med en gitt yrkeskode. En slik kopling, og eventuelt kopling mot andre autorative kilder vil trolig melde seg som behov.

Et konkret innspill fra flere av pilotene handler om kontaktinformasjon for ansatte. Det er ønskelig at dette kommer på plass slik man har det for innbyggere gjennom KRR. Dette er et innspill som det foreløpig ikke er tenkt på hvordan eventuelt kan løses.

Hurtigbytte av avgiver er muligheten for en sluttbruker til å enkelt kunne bytte mellom hvem hen opptrer på vegne av uten å måtte gjennom ny autentisering. Dette er bare delvis implementert i Ansattporten i dag, men mekanismen kan utvides for å gjøre den mer formålstjenlig for proff-brukere. F.eks hos regnskapsbyråer som rapporterer på vegne av egne kunder, eller i situasjoner der Ansattporten brukes til API-sikring.

Et annet samarbeidsprosjekt i Digdir piloterer løsninger for enklere datadeling i samferdselssektoren. Her viser det seg at i mange tilfeller så ønsker ikke en tjenesteeier å lage en egen IT-løsning for å dele data, men i stedet er det raskere, billigere og enklere for dem å ta i bruk en hylleware skyløsning. Men da kommer det en utfordring med at det må forvaltes gjestebukere i skyløsningens IAM. Noen av de store skyløsningene støtter eksterne IAM'er, og prosjektet ønsker at Ansattporten skal tilpasses slik bruk.

Det er også identifisert en mulig sikkerhetsrisiko i løsningen ved at alle ID-portens kunder kan selvbetjent ta i bruk organisasjonsvelgeren for tjenesteeier-spesifikke roller i Altinn som tilhører andre virksomheter. Dette har vært en akseptert risiko gitt det begrensede omfanget av pilot-virksomheter, men dersom løsningen skal videreføres må det gjøres en juridisk vurdering av hvilket forvaltningsregime som trengs etableres knyttet til ibruktagelse av organisasjonsvelgeren. Siden organisasjonsvelger også skal brukes i datadeling, er det ikke tilstrekkelig med en enkel sperre som gjør at en tjeneste kun kan vise organisasjonsvelger for egne roller/ressurser. Det må etableres mer kompleks tilgangstyring, eventuelt manuelle prosesser for behovsprøving og/eller manuelle kontroller.

Pilotløsningen innfører et teknisk skille mellom tjenester en person har tilgang til som privatperson, og tjenester som skal brukes som ansatt. Samtidig har det vært en prinsipiell innvendig fra enkelte sluttbrukere og ansattorganisasjoner at de ikke ønsker å bruke en privat eID i jobbsammenheng. Dette er ikke løst gjennom piloten, men det er heller ingen hindringer for å ta inn nye eIDer. Ut fra tidligere behovsanalyser ser vi at dette kan komme som et mulig behov eller krav på et senere tidspunkt.

#### **4.3.5 Betydningen av eIDAS 2.0**

Gjennom innføring av eIDAS 2.0 skal dagens eID-løsninger erstattes av en eller flere digitale lommebøker, som skal brukes til private og offentlige digitale tjenester<sup>10</sup>. En digital lommebok kan også inneholde digitale bevis, og har derfor et bredere bruksområde enn dagens eID-løsninger. Man kan for eksempel tenke seg ansattforhold med tilhørende roller og rettigheter utstedt som et digitalt bevis i en lommebok. Innføring av digitale bevis vil påvirke hvordan den grunnleggende arkitekturen i ansattporten bør være. Det samme kan også gjelde for en autorisasjonskomponent, når eIDAS 2.0 stiller krav om utstedelse av representasjonsforhold som digitale bevis.

Foreløpig er det mange ubesvarte spørsmål knyttet til hvordan digitale lommebøker vil fungere i praksis, og hvordan mulighetene vil tas i bruk etter hvert. Det blir viktig å følge med på denne utviklingen fremover, og gjøre mer vurderinger fremover knyttet til hvilke muligheter innføring av eIDAS gir for ansattpålogging. Samtidig er det viktig å fortsette med pågående arbeid, slik at eIDAS ikke blir en stopper for å løse behov vi har idag.

Innføring av eIDAS 2.0 i Norge er foreløpig uklart, men tidligst fra 2028.

#### **4.3.6 Betydningen av innspillene for videreutvikling**

Den tekniske løsningen for Ansattporten-piloten er basert på en ren kopi av nye ID-porten og utvidet med organisasjonsvelger-funksjonalitet. Løsningen kjører i ID-portens ordinære driftsmiljø.

---

<sup>10</sup> <https://www.digdir.no/digitaliseringskonferansen/hva-er-eus-nye-digitale-lommebok/4564>



Det har vært diskutert om ansattpålogging kunne vært en funksjon i ID-porten. Dette ville spart oss kostnader til lisenser, og tatt ned noe av ressursbehovet knyttet til forvaltning av to løsninger. Teknisk er dette mulig å tenke seg fordi nye ID-porten åpner for at tjenester kan være uten SSO. Slik pilotløsningen fremstår i dag, med ganske begrenset funksjonalitet, vil nok en slik sammensmeltning være mulig. Men over tid tror vi løsningene vil skille seg mer og mer fra hverandre, med ulike forretnings- og sikkerhetskrav, og det vil bli måtte gå med mye tid til utvikling og testing for å holde kontroll på én felles kodebase.

Digdir har derfor gjennom erfaringene med piloten og diskusjoner med virksomhetene konkludert med at en fremtidig løsning bør fortsette å være en selvstendig løsning. De fremtidige utviklingsbehovene forsterker dette inntrykket, særlig dersom en fremtidig løsning skal legge til rette for bruk av arbeidsgivers pålogging på tvers i offentlig sektor.

#### **4.4 Vurdering og videre arbeid**

Behovet for en sikker og tillitsbasert løsning for felles ansattpålogging er stort. Pilotene har vært tydelige på at dette vil gi stor økt forretningsverdi og økt sikkerhet.

Vi har gjennom piloten vist at løsningen svarer ut de sentrale målene, hvor det viktigste har vært å vise at løsningen fungerer og kan skaleres. Samtidig har vi påvist sterke indikasjoner på at løsningen vil gi store gevinster for offentlig sektor. Både prissatte gevinster og ikke-prissatte gevinster. Dette er kun mulig fordi vi kan bygge videre på et etablert miljø og etablerte løsninger.

Samtidig vil etablering av en ny fellesløsning ha konsekvenser for Digdir som må tas med i beregningen. Det er særlig knyttet til antallet komponenter Digdir har ansvaret for. Det må settes av ressurser til å jobbe med utvikling/drift/forvaltning, for å ivareta sikkerhet og utvikle løsningen i tråd med behov og forventninger fra tjenesteeierne. Samtidig krever et nytt produkt også fokus fra andre deler av organisasjonen. Det må jobbes langsiktig og strategisk, og organisasjonen må kunne håndtere nye risikoer knyttet til enda en ny løsning i porteføljen.

En annen utfordring, slik det er påpekt i mange sammenhenger tidligere, er også at suksess medfører økt kost. Gevinsten med en fellesløsning oppstår hos andre virksomheter, mens forvalteren sitter igjen med høyere kostnad uten at rammene nødvendigvis øker. Dette er en situasjon Digdir står i nå, hvor bruken av fellesløsningene har økt dramatisk de siste 7-8 årene. Samtidig har rammen Digdir har til å forvalte fellesløsningene ikke økt tilsvarende. Det har gitt oss store utfordringer med å forvalte løsningene forsvarlig, og ikke minst med å kunne håndtere nye behov fra offentlig sektor. En viktig forutsetning for å lykkes med å etablere ansattporten som en fellesløsning på linje med de øvrige løsningene vi tilbyr, er derfor at Digdir gis tilstrekkelige rammer. Det er likevel vanskelig å se for seg at behovet kan løses av andre enn Digdir uten at det medfører en vesentlig høyere kostnad og dermed langt lavere samfunnsøkonomisk gevinst.

Erfaringsrapporten var ment å oppsummere brukererfaringer, holdninger og gi indikasjoner på hva som kreves for å etablere en løsning. Dette svarer piloten ut. På bakgrunn av gjennomført pilotprosjekt, løsningens mulighetsrom og egnethet anser Digdir det som

hensiktsmessig at arbeidet med Ansattporten videreføres, med tanke på å etablere den som en fullverdig fellesløsning.

Denne rapporten er første steg i å beslutte hvordan behovet skal utvikles. Det er behov for mer arbeid før man er klar til å konkludere.

- Det er behov for å jobbe videre med utbredelsesplan, finansierings- og styringsmodell. I dette ligger det også å gjøre avklaringer av kostnadsnivå på frittstående bruk av Altinn Autorisasjon, og finne det nivået tjenesteeierne er villige til å betale.
- Det bør jobbes videre med produktfunksjonalitet, herunder gjøre ytterligere vurderinger knyttet til hvordan ønsket funksjonalitet skal kunne implementeres.
- Det bør utdypes hvordan eIDAS2.0 og digital lommebok kan påvirke løsningsvalg fremover.
- Det bør jobbes mer med økonomiske og administrative konsekvenser. Da særlig i lys av fremtidige behov og mulige utvidelser.

Til sist er det avgjørende for å kunne lykkes med Ansattporten at Digdir tilbyr en brukervennlig måte å ta løsningen i bruk på. Det innebærer at kundereisen må forbedres, slik at ansattporten ikke oppleves som flere løsninger (ID-porten og Altinn Autorisasjon), men en løsning som henger sammen for brukeren.

## 5 Vedlegg

Det er utarbeidet følgende dokumenter som en del av arbeidet med Ansattporten, som legges ved denne rapporten.

- Samfunnsøkonomisk analyse Ansattporten
- Kostnadsestimat
- Bruksvilkår pilotperioden
- ID-porten – nye bruksområder