

Uførepensjonen i SOP forlenges til 67 år

Sykehjelps- og pensjonsordningen for leger (SOP) endret vedtektene 1.4. 2012. Den viktigste endringen er at ordningens uførepensjon vil opphøre ved 67 år, mot tidligere 62 år.

I forbindelse med den betydelige vedtektsendringen i SOP 1.1. 2011, ble uførepensjonen stanset ved fylte 62 år. Bakgrunnen for denne endringen var en forventning om at folketrygden ville komme til å gjøre store endringer i uførepensjonen i forbindelse med at det ble mulig å ta ut alderspensjon fra fylte 62 år. Folketrygdens ytelser er en referanse for og i mange tilfeller normdannende for utformingen av SOPs ytelser.

Etter at det i 2011 ble klart at folketrygdens nye uførepensjon blir opprettholdt til fylte 67 år, fant SOPs styre å ville foreslå dette også for SOP. Forslaget har nå passert godkjenning i Arbeidsdepartementet.

De som mottar uførepensjon vil etter fylte 62 år ikke få medregnet opptjeningstid til alderspensjon.

I og med at SOP 1.1. 2011 innførte uttaksmulighet for alderspensjon fra fylte 62 år, vil endringen innebære at det vil kunne oppstå samtidig utbetaling av uførepensjon og alderspensjon. Dette vil imidlertid bare kunne oppstå i tilfeller der uførepensjonen er gradert. Mottar man gradert uførepensjon fra SOP, vil alderspensjonsgraden justeres slik at samlet pensjonsgrad ikke overstiger 100 %. Mottar man 50 % uførepensjon, vil maksimal alderspensjon kunne utgjøre 50 %.

Dersom alderspensjonen har vært gradert

på grunn av utbetaling av uførepensjon, vil den tapte alderspensjon komme til utbetaling etter fylte 67 år, ved at den samlede verdien fordeles over resterende utbetalingstid medlemmet har valgt for sitt alderspensjonsuttak.

Leger som har fått sin uførepensjon stanset ved fylte 62 år eller har tatt ut alderspensjon på grunn av manglende uførepensjonsdekning i SOP, vil nå kunne søke ny uførepensjon. Eventuell alderspensjon som er mottatt for dem som etter de nye vedtektene ville hatt rett til uførepensjon vil bli nullstilt, og medlemmet vil gis ny mulighet til å søke om full ny alderspensjon.

Einar Espolin Johnson

enar.espolin.johnson@legeforeningen.no
Økonomi- og administrasjonsavdelingen

Medarbeiderne må med på reisen

– Ved en strategiendring er det viktig å sørge for bred forankring og forståelse blant medarbeiderne. Vi må rett og slett få medarbeiderne med på reisen.

Dette var budskapet til administrerende direktør i Storebrand Livsforsikring AS Odd Arild Grefstad på Legeforeningens dialogkonferanse. Grefstad var invitert for å snak-

ke om strategisk ledelse og gjennomføring av strategiendringer i kunnskapsbedrifter.

– En strategiprosess starter med å definere et tydelig mål bilde. Det må legges til rette for en prosess som gjør at alle «stakeholders» støtter opp under valgt strategi og er innforstått med hva som er felles mål. Det viktigste ved strategiendringer er at de ansatte involveres. God kommunikasjon er alfa og omega i den sammenheng, påpekte Grefstad. Han brukte begrepene kjennskap, forståelse, aksept og eierskap som forutsetninger for å gjennomføre en vellykket endringsprosess.

Individualiseringstrend

Grefstad sa videre at Storebrand hele tiden må tilpasse seg kundenes ønsker og justere hvilke produkter som leveres. Han påpekte viktigheten av å kikke litt inn i glasskulen, og spørre seg selv hvilke trender som bør påvirke oss fremover. – Det er en individualiseringstrend i samfunnet nå. Dette ser vi sterkt. Vi må derfor ha løsninger som ser deg som individ. Folk ønsker fleksibilitet og skreddersydde løsninger. Det skal passe for meg! Dette er også relevant for helsesektoren. Det er en helsetrend i samfunnet. Vi er mer opptatt av helse enn noensinne. Vi investerer i og ønsker å sikre vår egen helse. Demografien endres, folk lever lengre og er friskere. Ny teknologi gjør det mulig for pa-

sientene selv å sjekke informasjon om egen sykdom på nettet. Det er viktig å ta hensyn til denne trenden, sa han.

Treneren er ikke den beste fotballspilleren

Grefstad mente at kunnskapsbedrifter kjennetegnes ved at det er mindre hierarki, og sterke fagmiljøer hvor de ansatte behersker fagområdet bedre enn sjefen.

– Denne typen bedrifter har kunnskap som innsatsfaktor. Her er humankapitalen viktigst. Høy trivsel og jobbutvikling for de ansatte er avgjørende, ellers kan attraktive fagfolk forsvinne på dagen.

Jeg mener at det å være leder er en hel dagsjobb, og at ledelse er en profesjon. Jeg tror derfor det er nødvendig at man på et visst nivå må gjøre et valg; ønsker jeg å velge fagveien eller ønsker jeg å utdanne meg innen ledelse. I en kombinasjon av fag og ledelse blir ofte ledelsesbitten lidende. Det er en utfordring, understreket han.

– I Storebrand jobber vi hele tiden hardt for å nå visjonen «Våre kunder anbefaler oss». Det viktigste for oss er fornøyde kunder, effektive prosesser og kompetente og fornøyde medarbeidere, avsluttet Grefstad.

Lisbet T. Kongsvik

lisbet.kongsvik@legeforeningen.no
Kommunikasjonsavdelingen



– Det viktigste er at de ansatte involveres, påpekte Storebrands Odd Arild Grefstad. Foto Lisbet T. Kongsvik