

Mer enn god pensjon

VÅR MÅLOPPNÅELSE I 2010

Viktig service

170 000

170 000 PERSONER fikk brev om at de kan ha opptjent pensjonsrettigheter hos oss, selv om de ikke lenger er i en jobb som innebærer aktivt medlemskap.

Utbetalinger

Pensjoner

I 2010 **BETALTE VI** ut 19,8 milliarder kroner i pensjoner.

Henvendelser

42 %

ANTALL E-POSTER økte med 42 prosent i 2010.

[WWW.SPK.NO](http://www.spk.no)

Vi har nådd de viktigste målene vi satte oss. Målene er basert på de kravene Arbeidsdepartementet satte i tildelingsbrevet for 2010.

	KRAV	RESULTAT	
OVERSKUDD	1,6 mill kr	5,6 mill kr	○
RETTIDIG UTBETALING AV NYE PENSJONER Alle nye pensjoner skal utbetales innen én måned etter siste lønning.	100 %	100 %	○
UTBETALING AV NYE PENSJONER Hvert tertial gjennomfører vi stikkprøvekontroller av et representativt utvalg av nye pensjonsutbetalinger for å se om beregningene er riktige.	> 96 %	95,8 %	○
ENDRING AV PENSJONER Måles på samme måte som nye utbetalinger.	94 %	94,4 %	○
AVSKRIVNINGER De totale avskrivningene, inkludert beregnede rentekostnader, skal ikke overstige 0,5 prosent av pensjonsutbetalingene.	< 0,5 %	0,24 %	○
RENTEUTBETALING Renteutbetalinger på grunn av for sen utbetaling av pensjon skal ikke overstige 1,6 promille av pensjonsutbetalingene.	< 1,6 ‰	1,03 ‰	○
LÅN TIL KJØP AV BOLIG Skal behandles innen 4 uker.	< 4 uker	à jour	○
REFINANSIERING AV BOLIGLÅN Skal behandles innen 4 uker.	< 4 uker	Ikke à jour	○
UTBETALING AV GRUPPELIVSERSTATNING Skal skje innen 7 dager etter at all dokumentasjon foreligger.	> 7 dager	9 brudd	○
UTBETALING AV YRKESKADEERSTATNING Skal skje innen 4 uker.	> 80 %	92,5 %	○
SKRIFTLIGE HENVENDELSER OM PENSJON OG LÅN	< 4 uker	100 %	○

Daglig drift

Disse resultatene gjelder daglig drift – altså kvaliteten på leveransen til dagens kunder og medlemmer. I tillegg til å løse de daglige oppgavene har 2010 vært preget av forberedelser til pensjonsreformen. Den store oppgaven har vært å bygge et helt nytt

saksbehandlingssystem på ny teknisk plattform.

Dette kan du lese mer om på sidene 10-15. I alle deler av organisasjonen har vi vært nødt til å ha to tanker i hodet på en gang: kvalitet i hverdagen og kvalitet for fremtiden. I lys av utfordringene må vi si oss fornøyd med måloppnåelsen for 2010.

Innhold



Side 10

PENSJONSREFORMEN Deadline var 01.01.2011. Les om veien mot pensjonsreformen.



Side 26

VERKTØYKASSEN Attraktiv arbeidsgiver? Les om verktøykassen vi har laget for å hjelpe våre kunder til å informere om medlemsgodene.



Side 22

PENSJONSØKONOMI Antall uføre øker drastisk rundt 55-årsalderen. Les hva dette betyr for pensjonsøkonomien.



Side 30

360 MILLIARDER kroner hadde våre medlemmer i oppsparte pensjonsrettigheter pr. 31.12.2010.

KOMMENTAR

Økningen skyldes merinntekter som følge av økte volumer. **SE SIDE 41**

Overgang til nytt saksbehandlingssystem medførte ingen forsinkelser. **SE SIDE 10 OG 36**

Vi lå noe under kravet på sensommeren, og tiltak ble iverksatt. I siste tertial var vi oppe på 96,3 %. **SE SIDE 36**

Vi ligger godt innenfor målkravet. **SE SIDE 36**

Vi ligger godt innenfor målkravet. **SE SIDE 41**

I 2008 lå vi på 1,6 promille, og i 2010 har vi redusert til 1,03. Resultatet fra siste tertial viser at trenden fortsetter.

Vi utbetalte 9 900 lån i 2010, en økning på 7,9 % fra 2009. Det gir et snitt på 190 utbetalte lån per uke. **SE SIDE 57**

Frem til august lå behandlingstiden på 2 uker. Siste del av året økte den til 4 1/2 uke. Etter nyttår har vi igjen vært nede i 2 ukers behandlingstid.

Vi foretok 197 utbetalinger i 2010, og snittet var 4 dagers utbetalingstid. 9 saker ble utbetalt etter 7-dagersfristen. **SE SIDE 56**

Vi er godt innenfor kravet med hensyn til utbetalingsfrister. **SE SIDE 56**

Vi mottok 32 939 henvendelser. Alle ble besvart innen fristen. **SE SIDE 32**

STATENS PENSJONSKASSE

Viktige hendelser 2010 _____ 2
Administrerende direktør _____ 3

OM SPK

Vår plass i samfunnet _____ 4
Bare folketrygden er større _____ 5
Slik jobber vi _____ 6
Ledelsen _____ 8

TEMASIDER

Veien mot pensjonsreformen _____ 10
Våre forsikringsordninger _____ 18

Mange blir uføre i 50-årene _____ 22
Verktøykasse til arbeidsgiverne _____ 26
Tett på fremtiden _____ 28
360 milliarder i forpliktelse _____ 30

REGNSKAP

Serviceregnskap _____ 32
Medarbeiderregnskap _____ 34
Kvalitetsregnskap _____ 36
Kommunikasjonsregnskap _____ 38
SPK forvaltning _____ 40
SPK forsikring _____ 51
Statistikk _____ 53

Viktige hendelser 2010

JANUAR



ARBEIDSDEPARTEMENTET

- Året starter med at vi får nye eiere. Fra 01.01.2010 hører Statens pensjonskasse inn under Arbeidsdepartementet (AD). Vår nye statsråd er arbeidsminister Hanne Bjurstrøm.
- Vi leverer innspill til Arbeidsdepartementets høring om tjenestepensjon og avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor.
- Ny kompensasjonsordning for FN- og NATO-veteraner.

FEBRUAR

- Arbeidsdepartementet innvilger SPK-medlemskap for personell i beredskapsstyrkene på utenlandsoppdrag. – En merkedag, sier Flyktningshjelpen.
- Årets første leveranse fra Perform gjør det mulig å håndtere informasjon om arbeidsavklaringspenger fra NAV.

MARS

- Ordningen med arbeidsavklaringspenger i folketrygden trer i kraft.
- Vår interne miljøskaper, Sportsklubben, feirer 75-årsjubileum.
- Vi får besøk av fornyingsminister Rigmor Aasrud. Hun ser på fornyingsarbeidet i offentlig sektor og får omvisning i Perform.
- Vår nye analyseavdeling starter opp.
- Vi lanserer en ny pensjonskalkulator på www.spk.no. Kalkulatoren beregner alderspensjon og AFP basert på forslag til nytt regelverk.
- Seminar om pensjonsreformen for kommunekunder.

APRIL

- Ny elektronisk personal- og lederhåndbok er på plass.
- Nytt elektronisk arkivsystem er klart til utrulling i organisasjonen.

MAI



- Mai-leveransen fra Perform. 100 saksbehandlere får tilgang til nytt saksbehandlingssystem. Milepælen feires med kake til alle.
- Mer kake for å feire 10 år med seniorkurs.
- Rammen for boliglån i SPK øker fra 1,5 millioner til 1,7 millioner kroner – til Norges gunstigste boliglånsrente.

JUNI

- Vi er i medias søkelys fordi FN- og NATO-veteraner er misfornøyde med behandlingen de får av staten. Adm. direktør Finn Melbø inviterer veteranorganisasjonene til dialog.
- 11. juni legger Stortingets arbeids- og sosialkomité frem innstilling om tilpasning av offentlig tjenestepensjon til ny folketrygd.

JULI

- Vi får ros og 50 000 kroner fra prosjektet «Klart språk i staten».



AUGUST

- Opplæring til oktoberleveransen fra Perform intensiveres.
- Vi arrangerer fagdag for 50 av kundene våre.

SEPTEMBER

- Utfasingen av det gamle saksbehandlingssystemet starter.
- Mer språkskryt. Denne gang fra redaktøren i avisen Varden.

OKTOBER

- Nye pensjonsregler for 1943-kullet er klare.
- God respons på kampanje for å informere om pensjonskalkulatoren vår.
- Oktoberleveransen fra Perform. 5. oktober blir nytt saksbehandlingssystem klart til bruk i hele organisasjonen. 12. oktober feirer vi med felles lunsj.
- Tid for medarbeiderundersøkelse.

NOVEMBER

- Pensjon engasjerer! Stor økning i antall henvendelser til personservice, og SPK-fagfolk er med i NRK-sending om pensjon.

DESEMBER

- Desemberleveransen fra Perform gir blant annet enklere integrering med arkivsystemet. Lukkede sider på www.spk.no får ny innloggingsløsning og en pensjonskalkulator for beregning av pensjon med reelle data.
- Årets siste dager blir brukt til å tenke fremover. Vi jobber med målbilde 2015, og med vår markeds- og betjeningsstrategi.

2011 – det er nå det gjelder

I 2010 greide vi det «umulige». Da pensjonsreformen var en realitet 01.01.2011, sto vi klare til å håndtere den. Nå gjelder det å realisere gevinstene.

I oktober trakk vi et lettelsens sukk i Statens pensjonskasse. Da skjønte vi at vi ville nå årets store mål – som var å få ferdig et saksbehandlings-system, lære systemet å kjenne og drille organisasjonen i nytt regelverk, innen 1. januar 2011. Dette skulle vi få til, samtidig som pensjonistene fikk sine penger og den vanlige driften gikk sin gang.

Vi nådde milepælen, og det er vi stolte av. Når politiske vedtak blir vedtatt, er det alltid «noen» som må ta ansvaret for at vedtakene blir satt ut i livet, og i forbindelse med pensjonsreformen hvilte det et stort realiseringsansvar på Statens pensjonskasse. Vi måtte ha beregningsmodeller og saksbehandlingssystemer som fungerte fra dag én. Og vi måtte ha kompetanse. Det handlet om veldig mye mer enn omdømmet til Statens pensjonskasse. Det handlet om en vesentlig samfunnsreform. Og om enkeltmenneskers økonomiske hverdag.

En enestående mulighet

I 2010 tok vi på mange måter vår eksamen. Det neste målet er å anvende kunnskapen eksamensprosessen har gitt. Det er der vi er nå. I årevis har Statens pensjonskasse vært regnet som den mest kostnadseffektive pensjonsleverandøren. Og fordi pensjonsreformen gjorde det nødvendig å modernisere vår teknologiske plattform, har vi nå vår store mulighet til å styrke denne posisjonen. I 2010 rustet vi oss for å møte pensjonsreformen. I 2011 skal vi oppgradere oss selv. Det kan du lese om på sidene 10-15.

Et avgjørende tiår

1. januar 2011 var en milepæl for flere enn oss. Pensjonsreformen er en samfunnsreform som vil få stor betydning for landets økonomiske bærekraft. Som Norges største leverandør av offentlig tjenestepensjon, har Statens pensjonskasse et naturlig ansvar for å følge med på utviklingen og måle effektene av de tiltakene som iverksettes. Det kan du lese mer om på sidene 28-29.

Et sug etter kunnskap

Det ligger også i vårt samfunnsansvar å informere om reglene og mulighetene som det nye pensjonssystemet gir. Vi skal samtidig informere om våre medlemsgoder. Men pensjon er et komplisert tema, og i en reformperiode blir informasjonsarbeidet ekstra komplekst. Og ekstra viktig. Det er et demokratisk problem dersom informasjonen ikke når frem til alle som er berørt. Statens pensjonskasse har aldri holdt flere kurs, håndtert flere henvendelser eller jobbet hardere for å informere enn vi har gjort i 2010. Som en del av et større brevprosjekt har vi for eksempel forbedret mer enn 150 brev og skjemaer. Det betyr at vi er et stykke på vei, men ikke ferdig. God informasjon er et evighetsprosjekt.

Kort oppsummert:

De siste års utfordringer har lært oss mye om å tenke fleksibelt og jobbe smidig. Og smidigere skal vi bli, etter hvert som lærdommen manifesterer seg i nye forbedringer. Statens pensjonskasse bruker pensjonsreformen til å reformere seg selv. Vi synes det er lurt.



FINN MELBØ
ADMINISTRERENDE DIREKTØR

– Pensjonsreformen har gitt oss en enestående mulighet til å styrke vår posisjon.

Statens pensjonskasse i samfunnet

Statens pensjonskasse forvalter pensjonsrettigheter til en verdi av 360 milliarder kroner for 970 000 personer fordelt på 1 600 arbeidsgivere.

Vi er en forvaltningsbedrift som eies av Arbeidsdepartementet. I tillegg til tjenestepensjonsordningen administrerer vi gruppe-livsordningen, yrkesskadeforsikring og enkelte andre personskadeerstatningsordninger på vegne av staten. Vårt samfunnsoppdrag er nedfelt i lov om Statens pensjonskasse, og våre oppgaver er definert i det årlige tildelingsbrevet vi får fra vårt eierdepartement.

Vi har et styre som først og fremst er en faglig nemnd.

Mange samarbeidspartnere

Utbetaling og endring av pensjoner krever samarbeid med folketrygden (NAV) og andre pensjonsordninger.

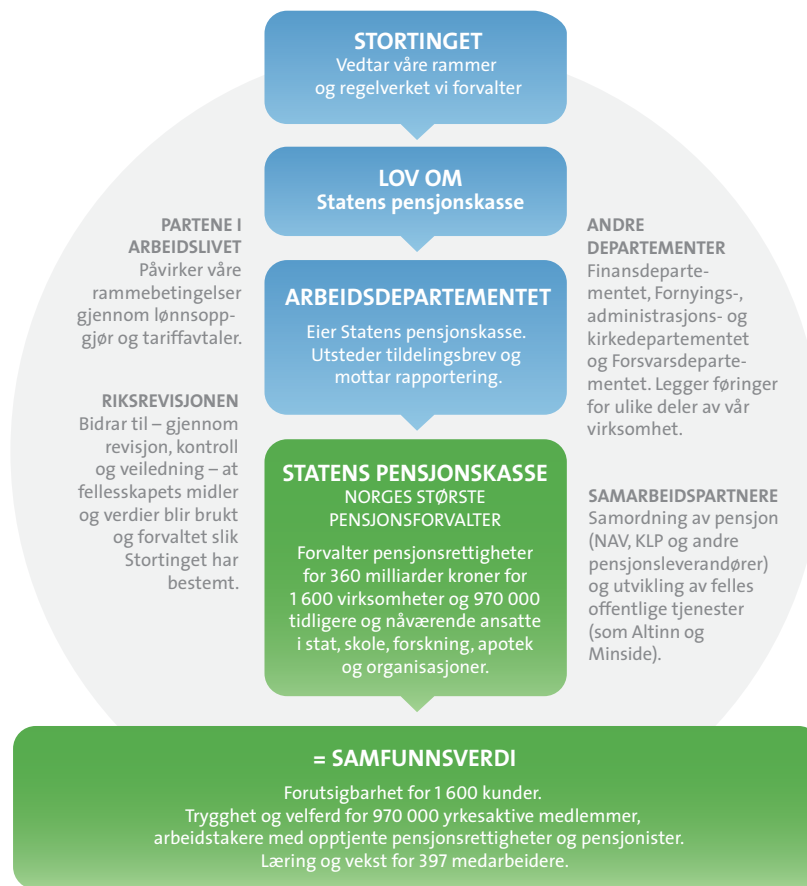
Den såkalte Overføringsavtalen innebærer at personer med flere offentlige tjenestepensjoner får utbetalt pensjon fra den pensjonsordningen de var medlem av da de pensjonerte seg. Det fordrer tett samarbeid og utveksling av data mellom oss, NAV, KLP og andre pensjonsaktører. I noen tilfeller kontrollerer vi data mot folkeregisteret.

Utbetaling via NAV

NAV er vår «utbetalingsbank». Det betyr at vi sender våre utbetalingsdata til NAV, som foretar den faktiske utbetalingen på vegne av oss.

➤ WWW.SPK.NO

Samfunnskart



VIRKSOMHETSIDÉ

Statens pensjonskasse skal være den ledende leverandøren av kollektive liv- og pensjonsprodukter til offentlige virksomheter og fristilte bedrifter.

VÅRE VERDIER

- Kvalitet
- Ansvarlighet
- Nærhet til våre kunder

Bare folketrygden er større

Dersom vi ser bort fra folketrygden, er Statens pensjonskasse den største pensjonsaktøren i Norge. Med rundt 1 600 kunder, 970 000 medlemmer, ca. 19,8 milliarder kroner i årlige pensjonsutbetalinger og 360 milliarder kroner i statsgaranterte utbetalingsforpliktelse.

DETTE TILBYR VI I 2010

<p>TJENESTEPENSJON</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi forvalter pensjonsrettigheter for ansatte i staten og statseide selskaper, skolesektoren, forskning, apotek og organisasjoner. • Av 971 000* medlemmer er: <ul style="list-style-type: none"> – 311 000** yrkesaktive – 445 000 arbeider ikke lenger i en virksomhet tilknyttet SPK, men har opptjent pensjonsrettigheter hos oss. – 244 000 pensjonister <p>Pensjon fra Statens pensjonskasse samordnes med folketrygden</p>	<p>ALDERSPENSJON Vi har 125 000 alderspensjonister fra 67 år. I tillegg mottar 13 000 Avtalefestet pensjon (AFP) og 8 000 særalderspensjoner eller førtidsavtale.</p> <p>UFØREPENSJON Vi har 59 000 uførepensjonister.</p> <p>EKTEFELLESPENSJON 47 000 mottar ektefellepensjon fra oss.</p> <p>BARNEPENSJON 2 000 mottar barnepensjon fra oss.</p>	<p>Vi fikk 6 000 nye alderspensjonister – en økning på 4,3 % fra 2009. Veksten skyldes at antall medlemmer i pensjonsalder øker.</p> <p>Antall uførepensjonister og etterlattepensjonister har vært stabilt fra 2009 til 2010.</p> <p><small>* 971 000 inkluderer Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. I årsberetningen for 2009 ble det rapportert eksklusive apotekordningen</small></p> <p><small>** Av disse er 29 000 delvis pensjonister</small></p>
<p>LÅN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle medlemmer – både yrkesaktive og pensjonister – kan søke om boliglån. 	<p>BOLIGLÅN Medlemmer kan søke om inntil 1 700 000 kroner i lån. Det har vært 3 rentehevinger i løpet av 2010. Renten har økt fra 2 prosent til 2,75 prosent, og er ved utgangen av året fortsatt en av Norges beste boliglånsrenter.</p>	<p>Vi behandlet 13 500 søknader om lån. Det er utbetalt 9 900 lån, en økning på nesten 8 % fra året før. Vi har 41 000 lånekunder og en låneportefølje på 33,7 milliarder kroner.</p>
<p>FORSIKRING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi administrerer enkelte forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten. <p>GRUPPELIVSORDNINGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjelder statsansatte og ansatte i ikke-statlige virksomheter som har kjøpt seg inn i den statlige ordningen. 	<p>YRKESKADFORSIKRING Dekker yrkesskade og yrkessykdom.</p> <p>KOMPENSASJONSORDNING FOR PSYKISKE SENSKADER Fra 1. januar 2010 administrerer vi en ny ordning på vegne av Forsvaret. Gjelder veteraner som har fått psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.</p> <p>ANDRE PERSONSKADESAKER Vi administrerer oppgjør av personskader forårsaket av politiets og Forsvarets biler, samt enkelte særordninger for Forsvaret.</p> <p>GRUPPELIVSORDNINGEN Ved død utbetales et engangsbeløp til etterlatte. Kommer i tillegg til eventuell etterlattepensjon.</p>	<p>Vi fikk inn 604 skademeldinger – en økning på 22 % fra 2009, hvor antall nye meldte skader var eksepsjonelt lavt. Vi betalte ut 67,7 millioner kroner i erstatninger og avgifter til NAV.</p> <p>Vi fikk inn 208 skademeldinger til denne ordningen, i tillegg til 7 skademeldinger som ble mottatt i løpet av høsten 2009. Vi betalte ut ca. 94 millioner kroner i kompensasjoner.</p> <p>Vi fikk inn 100 nye skademeldinger på disse ordningene og utbetalte 17,5 millioner kroner i erstatninger.</p> <p>Vi foretok 197 utbetalinger og utbetalte 141,6 millioner kroner. Utbetalt beløp gikk i 2010 ned med 0,1 % i forhold til 2009. Antall utbetalinger derimot økte med 13,7 %.</p>
<p>KAPITALFORVALTNING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi forvalter pensjonsfondet for alle apotekene i Norge. 	<p>Fondet er plassert i norske og internasjonale aksjer, eiendomsfond, norske obligasjoner og i utlån – hovedsakelig til boligformål.</p>	<p>Pr. 31.12.2010 utgjorde fondsmidlene 5,12 milliarder kroner. Avkastningen var 7,2 %.</p>
<p>RÅDGIVNING OG UTREDNING</p>	<p>Vi tilbyr regnskapsfaglig bistand. Vi bistår også med pensjonsfaglig og juridisk kompetanse, samt med spesialkompetanse innen aktuarfaget.</p>	<p>Regnskapsfaglige leveranser til ca 100 fristilte virksomheter og ca. 500 kommuner/fylkeskommuner. Bisto vårt eierdepartement med konsekvensanalyser og utforming av nytt regelverk for pensjonsordninger som administreres av Statens pensjonskasse.</p>

Slik jobber vi

I 2010 fikk 244 000 pensjonister utbetalt til sammen 19,8 milliarder kroner. Vi beregnet premie for ca. 1 000 arbeidsgivere, og den totale premien utgjorde ca. 11,9 milliarder kroner. Store tall og mange oppgaver – fordelt på ulike arbeidsprosesser.

Statens pensjonskasse er Norges største leverandør av offentlig tjenestepensjon. I tillegg til alderspensjoner, AFP, uførepensjoner og etterlattepensjoner, leverer vi også forsikringer og lån.

Dette er et lagarbeid

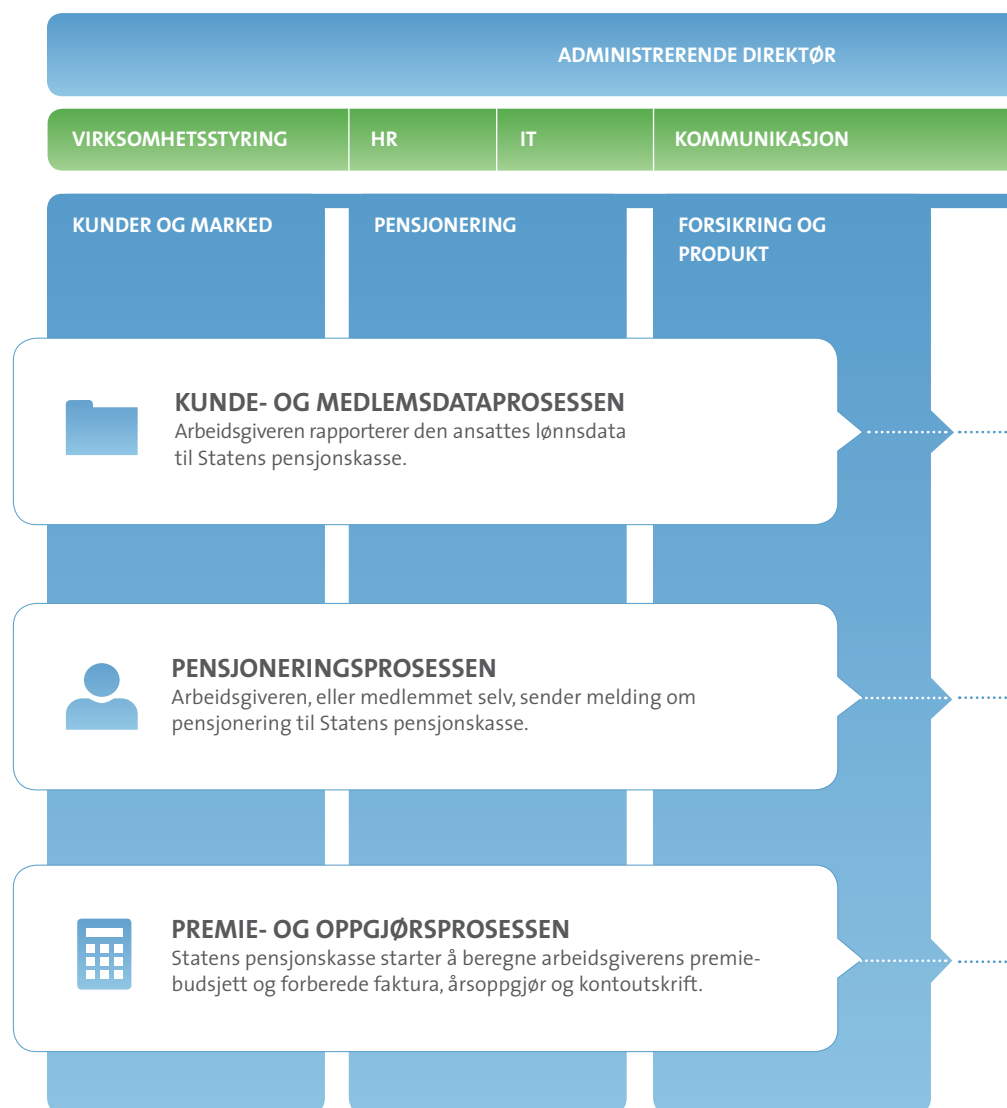
Det er for eksempel svært mange ulike arbeidsoppgaver som må utføres for at én eneste pensjonist skal få sine penger på konto hver måned, år etter år – riktig utregnet i forhold til G-reguleringen*, regelendringer, hendelser i pensjonistens liv og annet som har betydning for utbetalingen. Alle disse arbeidsoppgavene krever ulik kompetanse og ulike arbeidsprosesser.



I 2009 justerte vi organisasjonsstrukturen, fordi vi så at stadig flere oppgaver gikk på tvers av de tradisjonelle fagområdene. Vi begynte å bygge linjeorganisasjonen rundt tre av de viktigste arbeidsprosessene våre, og denne prosessorienteringen har vi videreført i 2010.

*) Pensjoner i Statens pensjonskasse blir oppregulert årlig i takt med grunnbeløpet i folketrygden. Denne formen for regulering av pensjoner blir faset ut i løpet av 2011 og erstattet av nye regler for regulering av pensjoner.

SLIK ER ORGANISASJONEN BYGGET OPP

Vi har en linjeorganisasjon som består av fire forretningsområder og fire støtteområder. De ulike fagområdene er imidlertid inne i de samme arbeidsprosessene, og derfor har vi valgt å lage et organisasjonskart som samtidig er et prosesskart.



-  FORRETNINGSOMRÅDER
-  STØTTEOMRÅDER

PROSJEKT PERFORM

KAPITALFORVALTNING

LEVERANSE:

Oppdaterte og korrekte pensjonsrettheter til bruk i pensjoneringsprosessen og i premie- og oppgjørprosessen

LEVERANSE:

Pensjonisten får utbetalt rett pensjon til rett tid

LEVERANSE:

Arbeidsgiveren betaler inn riktig premie etter å ha mottatt korrekt faktura, årsoppgjør, kontoutskrift og premiebudsjetten til rett tid fra Statens pensjonskasse



KUNDE- OG MEDLEMS-DATAPROSESSEN

Handler om håndtering av kunde- og medlemsdata. Arbeidsgiveren rapporterer lønnsdata for hver enkelt arbeidstaker inn til oss. Disse dataene er selve grunnmuren i alt videre arbeid, og vi må både legge til rette for at dataene kommer inn, oppdatere dataene og kvalitetssikre dem. Dermed kan vi beregne og betale ut riktig pensjon til medlemmene våre og beregne riktig premie til våre kunder.



PENSJONERINGSPROSESSEN

Pensjoneringsprosessen starter i det øyeblikket vi får inn en melding om at et medlem skal pensjoneres. Meldingen kan komme fra arbeidsgiveren, eller fra medlemmet selv – dersom han eller hun er et såkalt oppsatt medlem. Det vil si at personen ikke lenger har et ansettelsesforhold som innebærer aktivt medlemskap, men likevel har en oppspart pensjonsrett fra et tidligere arbeidsforhold. Når vi mottar henvendelsen om pensjoneringsprosessen, starter arbeidet med å klargjøre og vurdere saken. Vi beregner riktig pensjon og sørger for utbetaling.



PREMIE- OG OPPGJØRSPROSESSEN

Denne prosessen starter med at vi beregner premien som arbeidsgiveren skal betale. Prosessen er i mål når kunden har betalt inn korrekt premie basert på riktig faktura – og når årsoppgjør, kontooppgjør og premiebudsjetten er mottatt fra oss til riktig tid.

Organisasjonen jobber på tvers

Hver av de tre hovedoppgavene, eller hovedprosessene, krever innsats fra ulike fagområder. Derfor har vi valgt å opprettholde en tradisjonell linjeorganisasjon, som er bygget rundt de tre hovedoppgavene. Vi har også andre forretningsprosesser for betjening, personskadestyring, lån og regnskapsberegninger.

Linjeorganisasjonen

Linjeorganisasjonen består av fire forretningsområder og fire støtteområder (se figuren). Frem til 01.01. 2012 har vi også prosjektorgani-

nasjonen Perform på 175 personer. Prosjektet startet i 2008, og leveransene er knyttet til pensjonsreformen.

For å illustrere samhandlingen og avhengigheten mellom linjeorganisasjonen og kjerneprosessene våre, har vi valgt å lage et organisasjonskart som samtidig er et prosesskart. Organisasjonsformen krever stor åpenhet. Det sier seg selv at vi verken kan jobbe eller tenke i tradisjonelle «bokser».

[WWW.SPK.NO](http://www.spk.no)

Ledelsen



1 | Finn Melbø ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Har vært direktør i Statens pensjonskasse siden 2008. Finn Melbø er utdannet cand.polit. og cand.paed. ved Universitetet i Oslo, og han har lang ledererfaring fra både kommunal og statlig sektor. Fra 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. I 2003 ble han ekspedisjonssjef i Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet – der han arbeidet til 2008.

2 | Kari Lund DIREKTØR FOR VIRKSOMHETSSTYRINGS- OMRÅDET OG KAPITALFORVALTNINGSOMRÅDET

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole, med etterutdanning innen finans, strategi og ledelse. Kari Lund har variert erfaring innen økonomi, finans, markedsutvikling og forretningsutvikling fra DnB. I 2001 ble hun viseadministrerende direktør og leder for Privatdistribusjon i Storebrand Bank, og deretter prosjektdirektør Strategi i Storebrand ASA – før hun kom til oss som økonomidirektør i 2005. Styreverv innen privat og offentlig sektor.

3 | Harald Lundh DIREKTØR FOR PENSJONERINGSOMRÅDET

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole. Harald Lundh har lang og variert ledererfaring innen kunderettet virksomhet og drift, primært fra finansnæringen. I perioden 2003–2004 var han økonomidirektør i Statens pensjonskasse. Deretter gikk han over i lederstilling i bank. Han kom tilbake til Statens pensjonskasse som direktør for pensjoneringsområdet i 2009.

4 | Cathrine Devold DIREKTØR FOR IT-OMRÅDET

Er utdannet ved Datahøgskolen i Oslo, med videreutdanning innen ledelse og økonomi fra Handelshøyskolen BI. I 1995 begynte Cathrine Devold å jobbe i Electronic Data Systems (EDS) – først som seniorkonsulent, og senere som leder for konsulentvirksomheten i EDS Norge. I 1999 ble hun IT-sjef i Oslo Børs Informasjon (OBI) og deretter prosjektsjef og utviklingssjef på Oslo Børs, frem til hun begynte i Statens pensjonskasse i 2006.

5 | Lise Løwe DIREKTØR FOR KUNDE- OG MARKEDSOMRÅDET

Diplomøkonom fra BI. I perioden 1981–1999 jobbet Lise Løwe i Postbanken, der hun hadde ulike funksjoner – før hun ble avdelingsjef for Elektronisk Betalingsformidling. I perioden 1999–2003 var hun rådgiver og avdelingsleder i Cap Gemini Ernst & Young, med ansvar for kunde- og markedsstrategier (CRM). Hun kom til Statens pensjonskasse som direktør for pensjonsområdet i 2004.

6 | Steffen Sutorius DIREKTØR FOR FORSIKRINGS- OG PRODUKTOMRÅDET

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole og høyskolekandidat fra Høgskolen i Agder. Har også matematikkutdanning fra Universitetet i Oslo. Steffen Sutorius kom til Statens pensjonskasse i 1998 som førstekonsulent. Han var økonomisjef og økonomidirektør, før han ble stabsdirektør i 2003. Høsten 2009 ble han ansvarlig for det nyetablerte forsikrings- og produktområdet. Steffen Sutorius er prosjekteier i prosjekt Perform, som blant annet sikrer god implementering av pensjonsreformen i Statens pensjonskasse.

7 | Anne Solvang Hoff DIREKTØR FOR HR-OMRÅDET

Cand.mag. fra Universitetet i Oslo. Anne Solvang Hoff har erfaring fra HR og organisasjonsutvikling i Alcatel-konsernet, og hun var studiesjef for MBA-studiet på Oslo handelshøyskole – før hun gikk over som programdirektør for Master of Management-studiet ved Handelshøyskolen BI (1994–2001). Fra 2001 var hun seniorrådgiver med ansvar for leder- og kompetanseutvikling i Forsvarsbygg. Hun kom til Statens pensjonskasse i 2007.

8 | Stig Johansen PROSJEKTDIREKTØR FOR PERFORM

Er utdannet elektroingeniør ved Trondheim ingeniørskole. Stig Johansen tok deretter pedagogisk utdanning og jobbet som lærer frem til 1984. Da begynte han å studere på BI, og han har senere ledet tunge, internasjonale prosjekter i privat sektor. Han kom til Statens pensjonskasse fra stillingen som Program Manager og IS Business Process Manager i oljeselskapet Aibel. Fra 2009 har han ledet prosjekt Perform.


9 | Onar Aanestad DIREKTØR FOR KOMMUNIKASJONSOMRÅDET

Statsviter fra Universitetet i Oslo, med spesialisering på konfliktstudier og Midtøsten. Onar Aanestad har bred kommunikasjonsfaglig erfaring fra offentlig og privat sektor og i 2003–2004 var han stedlig representant for Norges handikapforbund i Jerusalem. Før han kom til Statens pensjonskasse i 2008, var han seniorrådgiver i kommunikasjonsbyrået Gazette innenfor områdene strategisk rådgivning, kampanjer og årsrapporter.

TEMA

Pensjon er mer enn penger

Selvfølgelig handler pensjon om penger. Men på de neste sidene vil du se at pensjon også handler om valg, dilemmaer, organisasjonsutvikling, arbeidsmetodikk, faglighet, kommunikasjon – og ansvar.



Vi rakk det!

1. januar 2011 fikk Norge en ny pensjonsordning. Allerede i oktober 2010 sto Statens pensjonskasse klar til å håndtere den, og det var ingen selvfølge. Her er den lange historien.

Da politikerne fattet prinsippvedtaket om pensjonsreformen i 2005, handlet vedtaket om å gi Norge en ny pensjonsordning. Det var en nasjonal, politisk reform. Men det var samtidig startskuddet til et av de største IT- og endringsprosjektene i offentlig virksomhet noensinne, og det største i Statens pensjonskasses historie.

Begrunnet skepsis

Betegnelsen «IT- og endringsprosjekt» er bevisst. Den sier at teknologisk kompetanse og endringskompetanse henger nøye sammen, og at det ikke kan være teknologene som styrer det praktiske arbeidet med å gjennomføre en reform. Men hvem skal styre? Hvordan skal endringsarbeidet skje? Ville det overhodet være mulig for Statens pensjonskasse å stå klar den 1. januar 2011?

– Skepsisen var til stede. Og den var begrunnet, erkjenner administrerende direktør Finn Melbø i Statens pensjonskasse.

Stor oppgave for en liten organisasjon

– Oppgaven var meget stor. Pensjonsreformen

handler om både alderspensjon og tjenestepensjon – og om sammenhengen mellom disse. Vi snakker om ulike endringer i ulike ordninger, ulike samordningsregler og ulike overgangsregler som slår ulikt ut for ulike årskull – og som er avhengige av ulike politiske beslutninger, forklarer Melbø.

Mange sentrale avklaringer rundt regelverksendringene manglet fortsatt da arbeidet med å forberede reformen startet. Vi må huske at pensjonsreformen kom i kjølvannet av den store NAV-reformen og andre politiske beslutninger som hadde betydning for Statens pensjonskasse.

Den største utfordringen

Innføring av nytt regelverk var komplisert nok i seg selv. For oss ble oppgaven ekstra stor, fordi vårt saksbehandlingssystem var teknisk utdatert. Det innebar at vi måtte bygge et helt nytt system på ny teknisk plattform – samtidig som vi klargjorde for regelverksendringer. Det var her den virkelig store utfordringen lå.

PENSJONSREFORMEN

NAV N FINN MELBØ

STILLING ADMINISTRERENDE DIREKTØR

– Målet for 2011 blir å videreutvikle de nye verktøyene vi har fått.

Rett pensjon til rett til – uansett!

Alt i alt sto vår lille organisasjon på 350 personer foran formidable oppgaver som hørte sammen med pensjonsreformen, eller falt sammen med pensjonsreformen i tid. Disse oppgavene kunne ikke på noe tidspunkt gå ut over vår hovedoppgave, som er å sørge for at nesten én million medlemmer og 1 600 kunder får sine pensjoner, fakturaer og servicebehov dekket på riktig måte. I 2008 startet vi opp et prosjekt som fikk navnet Perform – Pensjon for fremtiden. Ved



inngangen til 2009 hadde prosjektet vokst til 175 personer – 75 av våre egne fagfolk og 100 innleide konsulenter.

En milliard kroner

Når prosjekt Perform tar slutt 1. januar 2012, vil vi ha brukt rundt én milliard kroner på de ulike oppgavene som er knyttet til prosjektet, og den største posten vil selvfølgelig være bygging av nytt saksbehandlingssystem. Da det var klart i oktober 2010, hadde Perform ferdigstilt rundt 2/3 av prosjektets totale leveranse.

– De ansatte «hjemme» i linjeorganisasjonen hadde blitt drillet i nytt regelverk, nye systemer og nye arbeidsrutiner, samtidig som de utførte sitt vanlige arbeid – til samme kvalitet som før. Dette var den virkelig store utfordringen i 2010, og det er dette jeg er mest stolt over at vi har greid, sier Finn Melbø.

– Målet for 2011 blir å videreutvikle de nye verkøytene vi har fått, understreker direktøren. Les mer om dette i direktørens forord på side 3.

Strategiske veivalg

1. SE PENSJONSREFORMEN I SAMMENHENG MED ANDRE UTFORDRINGER NAV-reformen, nytt regelverk for arbeidsavklaringspenger og behovet for nytt saksbehandlingssystem falt sammen med pensjonsreformen i tid. For å sikre koordinerte og helhetlige løsninger valgte ledelsen i Statens pensjonskasse å etablere Perform – et felles prosjekt som rommet alle disse samtidige utfordringene.

2. TA AKTIVT EIERSKAP OG SIKRE RIKTIG KOMPETANSE Vi etablerte en prosjektorganisasjon med Statens pensjonskasse som eier og driver i tett samarbeid med to eksterne leverandører. Perform ble bemannet med 75 erfarne SPK-folk og 100 eksterne konsulenter. Våre fagfolk sørget for at både brukerbehovene, pensjonsfaget og Statens pensjonskasses strategiske målsettinger var i fokus gjennom hele utviklingsprosessen. Ved å delta så aktivt i prosjektet bygget Statens pensjonskasse kompetanse for fremtidig forvaltning av systemene.

3. SKAPE SMIDIGHET FOR Å HÅNDTERE UAVKLARTE RAMMEBETINGELSER Vår hovedutfordring var at arbeidet med nytt saksbehandlingssystem måtte begynne før regelverket var på plass. Dette krevde en smidig tilnærming til prosjektgjennomføringen, og valget falt på prosjektmetodikken Scrum. Perform er et av de største utviklingsprosjektene som er gjennomført i Norge – og trolig også i resten av Europa – med så konsekvent bruk av smidig utviklingsmetodikk. Se mer om arbeidsmetodikken i Perform på de neste sidene.

4. FOKUS PÅ VIDEREUTVIKLING Behovet for nytt saksbehandlingssystem ble aktualisert fordi vi måtte håndtere en politisk reform. Vi så at vi kunne videreutvikle dette verkøyet og bruke det til å forbedre hele vår saksflyt og våre løsninger for kunde- og medlemsbetjening. Ved hver leveranse har det vært fokus på å ta ut gevinster i organisasjonen.

Stor reform for landet – formidabelt løft for oss

Hvordan håndterer vi uavklarte rammebetingelser? Hvordan bruker vi fagfolk fra linjen uten at den daglige driften blir skadelidende? Hvordan rekker vi 1. januar 2011? Dette har vært Performs hovedutfordringer hele veien.

Utvikling av nytt saksbehandlingssystem var den største oppgaven i hele Perform-prosjektet, og også den mest usikre, fordi arbeidet måtte starte før detaljene i reformen ble utformet. Vi måtte altså begynne å bygge nytt verktøy før vi kjente reglene som verktøyet skulle håndtere. Det betyr at vi ikke kunne bruke tradisjonell prosjektmetodikk.

– Den tradisjonelle arbeidsformen for et prosjekt av denne typen ville ha vært at forretningsområdene i Statens pensjonskasse hadde spesifisert alle krav, som de så hadde overlevert til prosjektet. Deretter hadde vi bygget, testet og levert i tråd med kravspesifikasjonene. Men dette ville ikke ha fungert for oss, sier prosjektdirektør Stig Johansen.

– Vi måtte finne en metodikk som kunne håndtere usikkerhetsmomenter og endringsbehov underveis – uten at det gikk ut over produktiviteten. Det var for eksempel viktig å finne et system som gjorde at utviklerne alltid hadde noe å jobbe med, selv om deler av prosjektet stoppet opp i påvente av politiske vedtak.

Masterplan med mange delmål

Allerede i 2007 besluttet SPK-ledelsen å satse på en metodikk som kalles «smidig», nettopp fordi den er akkurat det. Valget falt på smidigmetodikken Scrum, som Perform har tilpasset og videreutviklet for å sikre den nødvendige styring og kontroll, samtidig som fleksibiliteten blir beholdt. Blant annet har vi satset på en etappevis utvikling med en rekke delmål fordelt på tre-fire årlige leveranser. Altså helt motsatt

av den tradisjonelle fossefallsmetodikken, som baserer seg på få og store leveranser. Og i motsetning til tradisjonelle prosjekter, hvor omfanget beskrives i en detaljert kravspesifikasjon, benytter Perform en såkalt masterplan.

Byggekluser og brukerhistorier

Masterplanen er en overordnet beskrivelse av prosjektets omfang. Den er bygget opp av rundt 300 ulike brukerhistorier – som er beskrivelser av ulike arbeidsoppgaver som systemet skal løse. Disse 300 brukerhistoriene på overordnet nivå er så delt opp i mindre omfattende, men desto mer konkrete, brukerhistorier.

Hver av disse brukerhistoriene utgjør en bit av masterplanen og er en byggekloss i det byggverket som til slutt skal bli Statens pensjonskasses nye saksbehandlingssystem. De ulike brukerhistoriene/byggekluser prioriteres og fordeles på prosjektets planlagte leveranser, basert på hvordan de passer inn i byggverket.

En stegvis tilnærming reduserer gjennomføringsrisikoen og gir økt fleksibilitet underveis. Utstrakt bruk av ulike testmetoder er avgjørende for at bygget skal stå støtt.

Selvorganiserte team og samarbeid på tvers

Nesten to tredjedeler av prosjektstaben består av selvorganiserte utviklingsteam med en bred faglig sammensetting. De jobber i utviklingsykluser på tre uker, og før hver syklus inngår hvert enkelt team en forpliktende avtale om hva de skal levere i løpet av de tre ukene. Dette skaper fokus og eierskap, og prosjektmedar-

PERFORM



NAVN STIG JOHANSEN
STILLING PROSJEKTDIREKTØR

– Vi har satset på stor grad av selvorganisering, og vi har fått det til å fungere.

300

MASTERPLANEN er bygget opp av rundt 300 brukerhistorier – som er beskrivelser av ulike arbeidsoppgaver systemet skal løse.

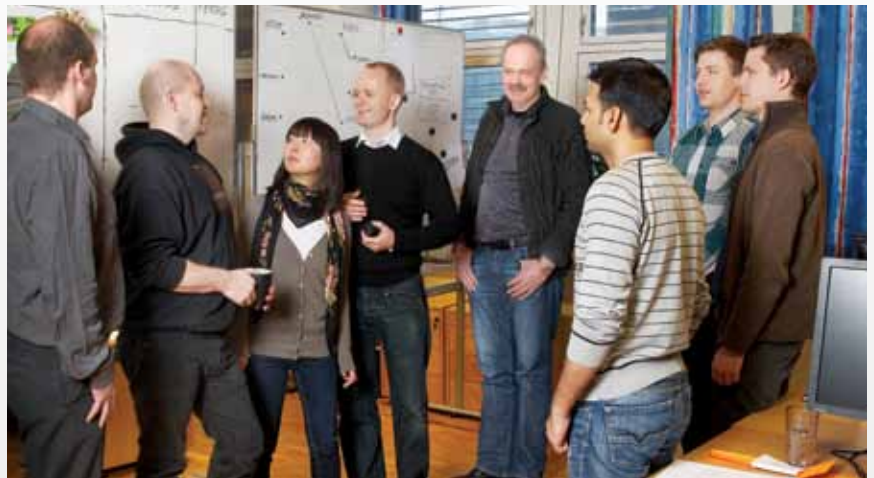
beiderne jobber hardt for at deres team skal lykkes. Men det er viktig at vi også bygger opp en lagfølelse som strekker seg lenger enn egne team, siden det er totaliteten – altså det vi oppnår på tvers av teamene – som avgjør hvor godt vi skal lykkes med prosjektet.

Ledelse, styring og kontroll

Hvordan vi greier å holde oversikten? Dette er mulig fordi totalbudsjettet er brutt ned etter samme mønster som masterplanen, forklarer prosjektdirektøren. Hver brukerhistorie i masterplanen har både en konkret beskrivelse og en definert pris. Ved å se på leveransestatusen til disse brukerhistoriene/byggekløssene kan vi til enhver tid måle fremdriften i prosjektet som helhet.

– Å stykke opp og prissette brukerhistoriene på denne måten gir oversikt og skaper muligheter for fleksibilitet. Det blir lettere å vurdere gevinstene, eller kostnadene, ved endringer underveis. Målpris er dessuten skjerpene både

Stå opp



NÅR ET TEAM HAR INNGÅTT en oppdragsavtale, brekker de innholdet i avtalen ned i enkeltoppgaver, og hver enkeltoppgave skrives på en lapp. Hver morgen har teamet et såkalt stå-opp-møte, der de forteller hva de gjorde i går, hva de skal gjøre i dag, og hvilke problemer de eventuelt har støtt på. Så flytter de om på lappene dersom det er nødvendig.



3 370

I FORBINDELSE MED PENSJONSREFORMEN og det nye saksbehandlingssystemet holdt vi 3 370 timer med kurs.



PUMA er navnet på det nye saksbehandlingssystemet vårt.

256 000

ANTALL PROSJEKTIMER som Perform leverte i 2010. Fra oppstart i 2008 har interne og eksterne prosjektmedarbeidere lagt ned 540 000 arbeidstimer.



Rask vekst

175

MIDDELS STOR BEDRIFT 75 av våre egne medarbeidere og 100 eksterne konsulenter er tilknyttet Perform. På fire år skal vi etablere en virksomhet på størrelse med en middels norsk bedrift, modernisere vår teknologiske plattform, innføre pensjonsreformen, avvikle den mellomstore bedriften og være tilbake i vanlig drift.

for eksterne leverandører og for Statens pensjonskasse, mener Stig Johansen.

Prosjektlederen forteller videre at kontrollregimet gjør det mulig å holde en flat og operativ ledelsesstruktur. Prosjektet består av rundt 175 personer, men ledelsen består kun av ham selv, en operativ prosjektleder, en controller og fire delprosjektledere, i tillegg til en stab på tre personer.

Ulike tilnæringer og ulike kulturer

Om alt har gått smertefritt? Selvfølgelig ikke. En av de store utfordringene har vært å få de innleide systemutviklerne og SPK-fagfolkene til å forstå hverandre og virkelig samarbeide på tvers.

– Prosjektet har hentet inn nøkkelpersoner fra flere av forretningsområdene i Statens pensjonskasse, og dette er folk som kan sine fag. Men i prosjektet er vi avhengige av at de evner å abstrahere – de må føre sin egen arbeidsform

over i en analytisk verden. Vi er også avhengige av at teknologene virkelig evner å se hva slags funksjonalitet som skaper reell gevinst for linjen, sier prosjektlederen.

– Og for å sjekke at vi tenker riktig, har vi faste rutiner for å vise frem og kontrollere arbeidet underveis.

Bruke øyeblikket til å bedre fremtiden

– Vi tester og måler hele veien, fordi vi er helt avhengig av å vite akkurat hva vi har laget, og hvordan det faktisk fungerer.

Jo mer konkret bilde vi har av her-og-nå-situasjonen, desto raskere og riktigere greier vi å endre den dersom det viser seg å være nødvendig, understreker Stig Johansen. Han har lagt «vi kom i mål med saksbehandlingssystemet»-feiringen bak seg for lengst. Nå er det videreutvikling av verktøyene som gjelder.

Prosjekt Perform varer til 1. januar 2012.

Pensjon for fremtiden

2008

Utviklet ny utbetalings- og samordningsløsning i samarbeid med NAV.

2009

Perform flyttet inn i egne lokaler i Sørkedalsveien, og rundt 100 konsulenter kom på plass.

Samarbeidet med NAV om en kalkulator til NAVs nettside.

Leverte endringer i samordnings- og utbetalingsløsningen.

Leverte en løsning som sikrer at våre anvisninger til NAV stemmer overens med det NAV faktisk utbetaler.

2010

FEBRUAR Årets første leveranse fra Perform gjør det mulig å håndtere informasjon om arbeidsavklaringspenger fra NAV.

MARS Vi lanserer en ny pensjonskalkulator på www.spk.no. Kalkulatoren beregner alderspensjon og AFP basert på forslag til nytt regelverk.

MAI Mai-leveransen fra Perform. 100 saksbehandlere får tilgang til nytt saksbehandlingssystem. Milepælen feires med kake til alle.

Suksessfaktorer

- Sterk forankring i toppledelsen
- Involvering fra forretningsområdene
- Statens pensjonskasse styrer omfanget gjennom en definert produkteierrolle
- Flat og operativ prosjektledelse
- Konkretisering av her-og-nå-situasjonen
- Produksjonssetting av prosjektleveransene tre-fire ganger i året
- Leveranse av produksjonsklar kode hver tredje uke
- Et kontrollpunkt etter hver treukersyklus som kvalitetssikrer alt som er levert inn av koder
- Et felles testmiljø for alle 12 team der leveransene kan verifiseres

➤ WWW.SPK.NO

Scrum



Smidig

PERFORM ER DET STØRSTE norske prosjektet som kjører en smidig utviklingsmetodikk som kalles scrum. Navnet er hentet fra rugby.

2011

AUGUST Opplæring til oktoberleveransen intensiveres.

OKTOBER Oktoberleveransen fra Perform. 5. oktober blir nytt saksbehandlingssystem klart til bruk i hele organisasjonen. 12. oktober feirer vi med felles lunsj.

DESEMBER Desemberleveransen fra Perform gir blant annet enklere integrering med arkivsystemet. Lukkede sider på www.spk.no får ny innloggingsløsning og en pensjonskalkulator for beregning av pensjon med reelle data.

De siste delene av saksbehandlingssystemet flyttes over fra gammel til ny løsning og ny funksjonalitet utvikles. Hovedmålet er forbedring av service og samhandling med evt arbeidsgiver – og kundesiden.

Automatisering og effektivisering av saksbehandlings- og beregningsprosesser.

Implementering av nye reguleringsregler.

Bedre styringsinformasjon.

Hva har vi lært?

Perform er et stort prosjekt. Et av de største og mest komplekse som pågår i offentlig sektor akkurat nå. Vi har lært mye som også andre kan dra nytte av.

– Tydelig eierskap og forventningsavklaring er viktige faktorer. I et så stort prosjekt har vi behov for eksternt bistand, men vi er veldig klare på at dette er vårt prosjekt. Vi skal ha ledelsen og styringen, sier prosjekteier og direktør for forsikrings- og produktområdet Steffen Sutorius. Topplederen har hele tiden vært representert i styringsgruppen, og forretningsområdene er tungt involvert.

Tydelig forventningsavklaring

– Prosjektet vårt hadde et litt spesielt utgangspunkt. Vi måtte starte prosjektet før alle rammebetingelsene var på plass. I en slik situasjon er det ekstra viktig å ha tett samarbeid med egne eiere – og for oss vil det si Arbeidsdepartementet. Vi måtte vite når vi kunne forvente at de ulike politiske avklaringene ville komme – og de måtte vite hva de kunne forvente dersom avklaringene likevel ikke kom.

Tydelig forventningsavklaring hele veien er nødvendig. Det gjelder ikke bare oppover til våre eiere. Det gjelder i minst like stor grad innad i egen organisasjon. I starten hadde vi utfordringer mellom prosjektet og den eksisterende linjen som skulle motta leveransene.

Tydelig forankring i organisasjonen

Hva trenger linjeorganisasjonen? Hvordan skal det som lages i prosjektet, overføres til linjen på en god måte? Og ikke minst: Hva skal til for at en saksbehandler med forankring i pensjonsfaget, og en innleid IT-konsulent uten pensjonsbakgrunn, skal greie å samarbeide så tett som de må for at prosjektet skal lykkes?

– Vi fikk først orden på disse problemene da vi opprettet egne implementeringsteam. Teamene består av representanter både fra linjen og fra prosjektet. De planlegger og gjennomfører opplæring, utvikler nye rutiner, holder informasjonsmøter, gjennomfører målinger og evaluerer resultatet av hver leveranse. Teamene er også med på å legge rammene for neste leveranse, forteller Sutorius.

– Implementeringsteamene ble det bindeledet vi trengte.

Tydelig endringsledelse

Vi valgte en fleksibel prosjektmetodikk, og det var helt avgjørende. Men for å takle en så stor grad av fleksibilitet som vi har lagt opp til, må det være veldig klare regler for hvor, når og hvordan endringer skal finne sted.

Et team kan for eksempel få en lys idé og komme på en tilleggsfunksjonalitet som ingen har tenkt på. Da må det være en tydelig prosedyre for hvordan og hvor teamet sender en endringsforespørsel.

Tydelig og tilstrekkelig opplæring

I 2010 skulle vi både innføre en pensjonsreform med mange nye regler, og et saksbehandlings-system med en helt ny arbeidsmetodikk. Vi måtte altså satse like tungt på faglig oppdatering som på IT-støtte, og det var svært viktig å gjøre opplæringen så fleksibel at saksbehandlerne ikke ble unødig forstyrret i sitt daglige arbeid. Resultatet ble en kombinasjon av e-læring, klasseromsundervisning og praktiske

treningsoppgaver i et eget opplæringsmiljø – altså en slags «saksbehandlingsimulator». Det viste seg å være nyttig, og vi ser at opplæringsprogrammet har fungert.

Men det er ingen tvil om at både prosjektet og organisasjonen har vært hardt presset i 2010, erkjenner Steffen Sutorius.

FORSIKRINGS- OG PRODUKTOMRÅDET



NAVN STEFFEN SUTORIUS
STILLING PROSJEKTEIER
OG DIREKTØR FOR
FORSIKRINGS- OG
PRODUKTOMRÅDET

– Tydelig eierskap og forventningsavklaringer er viktige faktorer.

6 årskull

FLEKSIBELT UTTAK av alderspensjon i folketrygden fra 62 år innføres i 2011. Det betyr at hele seks årskull kan gå av med pensjon samme år.

Fra ulike ståsteder



NAVN ESPEN FRØYLAND
STILLING LEDER SEKSJON FAG- OG SYSTEMUTVIKLING I PENSJONERINGSOMRÅDET

Har et særlig ansvar for gevinstrealisering.

VIKTIG Å MÅLE UNDERVEIS

– Den første tiden var vi nok litt for teknisk orientert og litt for lite opptatt av å fange opp hvilke effekter leveransene kom til å få for linjeorganisasjonen. Det skapte noen utfordringer, som i stor grad ble løst da vi fikk på plass implementeringsteamene.

Teamene foretar for eksempel målinger. Ved å måle alt fra tidsbruk per sak til sykefravær og trivsel, kan vi synliggjøre hva som faktisk skaper gevinster og hva som for eksempel er ”kjekt å ha”, men egentlig ikke gir noen merverdi.



NAVN ØYSTEIN RAFOSS
STILLING SAKSBEHANDLER I SPK SIDEN 2008, OG I PERFORM SIDEN 2009

Har ansvar for å ivareta pensjonsfaget i utviklingsteamene.

LÆRTE Å FORSTÅ HVERANDRE

– I starten var det en utfordring å kommunisere med teknikerne. Mens SPK-ansatte er vant til å snakke om forholdstall, nytilgang og særskilt medlemsinnskudd, snakker konsulentene gjerne om batcher, VDM og cluster.

De var tekniske, mens vi var pensjonsfaglige, og begge sider hadde forskjellige terminologier. Men etter hvert som vi har blitt kjent med hverandre, kan du si at vi har utviklet et felles stammespråk.



NAVN IRENE SIKKERBØL
STILLING RÅDGIVER I PENSJONERINGSOMRÅDET, OG I PERFORM SIDEN 2009

Er i implementeringsteamet for pensjoneringsprosessen.

MÅTTE SKAPE SELVTILLIT

– Det var mye som skulle læres, og vi mente det var viktig å lage opplæringsprogrammer som ga gode mestringsopplevelser. Det innebar for eksempel at vi valgte å konsentrere oss om de mer strømlinjeformede eksemplene under opplæringen, mens vi lot de vanskelige sakene vente. Vi mente det var best å bli kjent med selve saksflyten, før vi forvirret med for mange detaljer. Etter hver leveranse hadde vi en periode hvor vi i implementeringsteamene gikk rundt blant saksbehandlerne og svarte på spørsmål. Da kunne vi ta de kompliserte sakene etter hvert som de dukket opp. Saksbehandlerne var også flinke til å hjelpe hverandre.



FIRE DELPROSJEKTER I PERFORM

- Delprosjekt forretning
- Delprosjekt arkitektur
- Delprosjekt utvikling
- Delprosjekt test

18

MER ENN PERFORM: I tillegg til Perform gjennomførte Statens pensjonskasse 18 prosjekter med en total budsjettamme på ca. 20 millioner kroner i 2010.



VI FEIRET nytt saksbehandlingssystem i oktober.

566 661

HOLDT PUSTEN: I september ble data om 566 661 pensjoner overført fra gammelt til nytt saksbehandlingssystem. Det gikk fint.

Forsikring – et fag med få fasitsvar

Statens pensjonskasse er statens eget forsikringsselskap. Det betyr at vi, i tillegg til pensjon, administrerer en del forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten. Disse sakene byr på mange spørsmål som i utgangspunktet kan virke enkle, men som i praksis kan være svært vanskelige.

Vi har ansvar for yrkesskadeforsikring, gruppe-livsordning og enkelte særordninger for Forsvaret. Vi behandler også krav om erstatning for personskade forårsaket av biler eid av Forsvaret eller Politiet.

Men hva er en yrkesskade? Hvem definerer regelverket? Hvorfor tar erstatningssakene så lang tid? Disse spørsmålene var sterkt fremme i samfunnsdebatten i 2010, og Statens pensjonskasse var blant de instansene som kom i mediernes søkelys.

Spørsmålene kom særlig opp i forbindelse med behandlingen av erstatningskrav fra veteraner fra internasjonale militæroperasjoner. De syntes det var vanskelig å forstå at saksbehandlingen tok så lang tid, og hvorfor vi hadde behov for omfattende spesialisterklæringer. Sommeren 2010 tok Statens pensjonskasse derfor initiativ til et samarbeid med sentrale veteranorganisasjoner for å finne enklere og bedre måter å behandle deres erstatningskrav på. Se egen sak på side 20.

Skaper sterke følelser

– Yrkesskadesaker er kompliserte og skaper ofte sterke følelser. Det er ikke vanskelig å forstå at det kan oppleves som urimelig å få avslag på erstatning etter en skade, sier Rachel Husebø Chambenoit. Hun er avdelingsleder i forsikringsavdelingen, og det er som regel hun som svarer når Statens pensjonskasse får spørsmål om saksbehandlingstid og tolkning av regler.

Det store dilemmaet

– Utfordringen vår er at noen av skadene som oppstår i jobbsammenheng, ikke dekkes av yrkesskadeforsikringen. Dette gjelder blant annet fysiske og psykiske belastningsskader. Det er vi nødt til å forholde oss til – også i situasjoner hvor vi ut fra menneskelige hensyn hadde ønsket at vi kunne la være, forklarer Rachel Husebø Chambenoit.

– Statens pensjonskasse har ingen egeninteresse av å avslå krav om erstatning eller kompensasjon, og vi er ikke opptatt av å «vinne» når en sak kommer for retten. Men vi forvalter

FORSIKRING



NAVN RACHEL HUSEBØ
CHAMBENOIT

STILLING AVDELINGSLEDER,
FORSIKRINGSAVDELINGEN

– **Utfordringen vår er at noen av skadene som oppstår i jobbsammenheng, ikke dekkes av yrkesskade-forsikringen.**

fellesskapets penger og interesser, og noen ganger må vi ta veien om domstolene for få avklart hva som er korrekt tolkning av regelverket.

De sentrale spørsmålene

Her er noen av spørsmålene Statens pensjonskasse har fått fra pressen i 2010, etterfulgt av eksempler på svar vi har gitt:



HVORFOR HAR STATENS PENSJONSKASSE SÅ LANG BEHANDLINGSTID?

Utbetaling av erstatning i personskadesaker vil alltid ta noe tid. Det skyldes hovedsakelig at det dreier seg om mennesker og menneskers helse, og da finnes det sjelden noe fasitsvar. Reglene om personskadeerstatning er slik at skadesaken skal gjøres opp en gang for alle – når det er mulighet for å anta hva konsekvensene av skaden sannsynligvis vil bli. Vi må vente til helsen stabiliserer seg, og den skadde har prøvd å komme helt eller delvis tilbake i jobb. Først da kan vi få fastsatt graden av en eventuell arbeidsuførhet.

Oppgjøret kan også strekke ut i tid fordi det ofte vil være behov for en legeerklæring fra en spesialist. En slik spesialisterklæring krever en omfattende undersøkelse, med gjennomgang av pasientens tidligere sykehistorie og grundig beskrivelse av de permanente konsekvensene av skaden. Det er altså viktig å skille mellom det å få time hos spesialist til akutt behandling, og det å få time for utredning og vurdering. Det siste kan dessverre ta svært lang tid.



FÅR DE INGEN PENGER FØR SAKEN ER AVGJORT?

Jo. Vi følger opp underveis og betaler ut delbeløp. Vi dekker også fortløpende utgifter, som ikke dekkes av NAV eller kommunen, for eksempel ombygging av bolig for alvorlig skadde som må sitte i rullestol.



HVORFOR TRENGER DERE SÅ MYE MEDISINSK DOKUMENTASJON?

Vi er avhengige av å få fastslått at skadene skyldes en dekningsmessig hendelse – for eksempel en ulykke. Da trenger vi å vite hvordan tilstanden var før ulykken, og hvordan skaden har utviklet seg. I komplekse saker kan det være viktig å avklare om det er ulykken som er årsak til uførheten, og ikke skader eller sykdommer som den skadde har fra før – eller som er oppstått senere, uavhengig av ulykken. Det er grunnen til at vi i mange saker innhenter medisinsk dokumentasjon, ikke bare om selve skadehendelsen og følgene av denne, men også om den generelle helsetilstanden før og etter ulykken. Når det gjelder kompensasjonssaker for psykiske belastningsskader etter tjeneste i internasjonale operasjoner, er hovedregelen at vi må ha en spesialisterklæ-

ring som er utarbeidet i samsvar med mandat fra Forsvarsdepartementet. Foreligger det allerede en grundig medisinsk dokumentasjon som tilfredsstillende kravene i mandatet, vil vi vurdere å fravike kravet om innhenting av spesialisterklæring



HVORFOR FÅR IKKE ALLE YRKES-SKADEERSTATNING NÅR DE SKADER SEG PÅ JOBBEN?

Erstatningsutbetaling forutsetter som hovedregel at du har hatt et økonomisk tap. Du kan derfor ha fått en skade, som er en yrkesskade, uten at dette nødvendigvis fører til utbetaling av en erstatningssum. Er du så heldig at du blir frisk nok til å arbeide 100 prosent, uten å gå ned i lønn, vil du ikke ha noe økonomisk tap. Du kan likevel ha krav på en ménerstatning, som er et mindre beløp, ment som en erstatning for «tapt livsutfoldelse» – for eksempel at du ikke lenger kan drive med enkelte sportsaktiviteter. Ménerstatning utbetales både av NAV og av oss, og avhenger av den medisinske invaliditeten. Den medisinske invaliditetsgraden er stort sett lik for alle som har samme type skade. Det man kaller «ervervsuførhet» kan variere fra person til person alt etter hvilket yrke man har.

I dialog med veteranene

Sommeren 2010 inviterte Statens pensjonskasse de militære veteranorganisasjonene til dialog. Målet var å gjøre det enklere å søke om kompensasjon for psykiske belastningsskader etter internasjonale operasjoner.

Over 100 000 nordmenn har gjort tjeneste i internasjonale operasjoner i utlandet. De siste årene er det kommet frem at enkelte sliter med psykiske belastningsskader som går ut over deres evne til å delta i arbeidslivet og i det sosiale fellesskap. Yrkesskadeforsikringsloven dekker ikke belastningsskader, og mange veteraner har derfor opplevd at det har vært vanskelig å nå frem med sine erstatningskrav.

Ny forskrift

Den 22. desember 2009 vedtok Stortinget «Forskrift om særskilt kompensasjonsordning for psykiske belastningsskader» som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner – som åpner for å søke om en kompensasjon på inntil 35 G (drøyt 2,6 millioner kroner ifølge dagens G-verdier).

Forskriften administreres av Statens pensjonskasse på vegne av Forsvarsdepartementet. For å ha krav på kompensasjon etter forskriften må det være påvist en årsakssammenheng mellom psykiske lidelser og tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. De psykiske lidelsene må dessuten ha medført varig redusert arbeidsevne.

Krav til dokumentasjon

Regelverket stiller krav til grundig saksbehandling og formell dokumentasjon. Forsvarsdepartementet har imidlertid presisert at kravene til dokumentasjon etter denne særordningen skal tolkes noe lempeligere enn etter ordinær erstatningsrett, på grunn av at det kan være vanskelig å få frem god nok dokumentasjon

for saker som går inntil 30 år tilbake i tid. Mange veteraner synes også det er vanskelig å søke om kompensasjon, nettopp på grunn av den omfattende søkeprosessen. Skjemaskrekk, negative erfaringer med det offentlige og en vanskelig livssituasjon skaper barrierer.

Sommeren 2010 bestemte ledelsen i Statens pensjonskasse seg derfor for å gå i dialog med veteranorganisasjonene, for å gjøre søkeprosessen så enkel som mulig.

Forenklet søknadsprosedyren

Sammen med Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO), Veteranforbundet, SIOPS (Skadde i internasjonale operasjoner) og Veteranalliansen gjennomførte Statens pensjonskasse flere arbeidsmøter. Resultatet ble en meget forenklet søknad og en «søkerguide» som forklarer hvem som kan søke, hvordan du søker, hva som skjer i de ulike trinnene i saksbehandlingen, og hvilke klagemuligheter du har.

Navn, adresse og tjenestested

På Statens pensjonskasses nettsted, www.spk.no, ligger det et søknadskjema. Søkeren behøver ikke å fylle ut mer enn navn, personnummer, adresse, tjenestested og -periode. Det er nok til at vi setter i gang søknadsprosessen. Det bør også legges ved kopi av tjenestebevis.

I tillegg til informasjon på www.spk.no er det produsert en folder med tittelen «Informasjon til veteraner».

Tok initiativ



PSYKISKE BELASTNINGSSKADER: Sommeren 2010 inviterte ledelsen i Statens pensjonskasse veteranorganisasjonene til samarbeidsmøte. Målet var å finne ut hvordan vi kunne gjøre søkeprosessen enklere for veteraner som søker om kompensasjon for psykiske belastningsskader. I samarbeid utformet vi en brosjyre og annen informasjon, som er tilgjengelig på www.spk.no.

Nyttig læring

For Statens pensjonskasse har samarbeidet med veteranorganisasjonene vært nyttig læring. Og i etterkant av arbeidet med å sikre en bedre behandling av søkere med psykiske belastningsskader, ble det også satt i gang et arbeid for å se på søkeprosessen knyttet til de fysiske skadene.

Status 2010

31. desember 2010 var 62 saker allerede ferdigbehandlet. 52 av disse er avsluttet med utbetaling av kompensasjon. Til sammen er det utbetalt ca. 94 millioner kroner til veteraner som har fått påvist årsakssammenheng mellom internasjonal tjeneste og psykiske belastningsskader. 9 søkere har fått avslag. Noen av disse, og noen av de som har fått delvis innvilgelse, har påklaget vedtaket. I alle de resterende sakene er saksbehandlingen påbegynt, og det er ingen restanser.

➤ WWW.SPK.NO

Vår forsikringsavdeling

Årlig betaler Statens pensjonskasse ut godt over 200 millioner kroner i erstatninger og ytelser. Forsikringsavdelingen består av elleve medarbeidere og er en del av juridisk seksjon.

Våre advokatfullmektiger samarbeider tett med Regjeringsadvokaten, og som en av få statlige bedrifter, prosederer vi våre egne saker når vår tolkning av regelverk prøves i retten.

DETTE HAR VI ANSVAR FOR:

Statens pensjonskasse administrerer yrkesskadeforsikringen og enkelte andre erstatnings- og kompensasjonsordninger for statsansatte. Statens pensjonskasse administrerer også personskadeoppgjør etter bilansvarslova for Politiets og Forsvarets biler.

I tillegg administrerer Statens pensjonskasse gruppelivsordningen for statsansatte, samt for ansatte i ikke-statlige virksomheter som har kjøpt seg inn i den statlige ordningen.

Gruppelivsordningen sikrer etterlatte en engangsutbetaling ved dødsfall – uavhengig av dødsårsak. Personene det gjelder, kan også ha rett til etterlattepensjon, og for å få en helhetlig saksbehandling er det pensjoneringsområdet, og ikke forsikringsavdelingen, som håndterer gruppelivsordningen.

ULIKE REGELVERK

Her er eksempler på ulike regelverk som Statens pensjonskasse forholder seg til i forsikringsaker:

- Yrkesskadeforsikringsloven
- Folketrygdloven
- Bilansvarslova (Politiet og Forsvaret)
- Forsvarspersonelloven § 12 b) og c)
- Forskrift 22.12.09 om særlig kompensasjon for psykiske belastningsskader som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner
- Forskrift om engangserstatning for vernepliktige
- Særavtaler i staten:
 - Hovedtariffavtalen i staten §§ 23 (gruppeliv) og 24 (utvidet yrkesskadedekning)
 - Midlertidig særavtale om forsikrings- og erstatningsordninger for statsansatte på tjenestereise og ved stasjonering i utlandet
 - Protokoll 16.05.2000 internasjonale operasjoner
 - Særavtaler for reiser innenlands og utenlands

Det viktige slaget om pensjonsalderen

Svært mange medlemmer i Statens pensjonskasse blir uføre i 55-årsalderen. Samfunnet sparer minst 100 millioner kroner årlig på at disse 55-åringene står i jobb ett år til. Sett i et landsperspektiv vil besparelsene være formidable.

La det være sagt med én gang. Dette er ikke en artikkel om de menneskelige sidene ved å bli ufør. Vi har valgt et samfunnsøkonomisk perspektiv, og vi har satt fokus på aldersgruppen 55–67 år, fordi vi mener at nøkkelen til en bærekraftig pensjonsøkonomi i stor grad ligger nettopp i denne aldersgruppen.

Derfor er 55-åringene interessante:

Det er ikke slik at den reelle pensjonsalderen i Norge er 67 år. Gjennomsnittlig avgangsalder både blant medlemmene i Statens pensjonskasse og i befolkningen for øvrig er rundt 60 år. Det betyr at 60 er gjennomsnittlig alder for alle som går av med ulike former for pensjon – altså ordinær alderspensjon, særage, uføre og AFP.

Fremfor å se på hva som skal til for å få 67-åringene til å jobbe til de er 70, har vi derfor valgt å se på tidligpensjonistene. Og blant tidligpensjonistene har vi valgt å se på dem som blir uføre i 55-67-årsalderen, fordi det er denne gruppen som øker mest.

Her er det altså mye å hente dersom vi skal nå

hovedmålet med pensjonsreformen – som er å få folk til å jobbe lenger.

Store summer

For hvert år en arbeidstaker til å stå i jobb, fremfor å gå av med uførepensjon, sparer samfunnet store summer. Se eksempelet på neste side.

Her er analysen

Denne analysen er avgrenset til Statens pensjonskasses 970 000 medlemmer, og vår medlemsmasse skiller seg noe ut fra landsgjennomsnittet.

Blant Statens pensjonskasses medlemmer har vi for eksempel færre unge uføre, sammenlignet med samfunnet for øvrig. Dersom vi sammenligner våre uføretall med tallene vi finner hos NAV, ser vi imidlertid at trendene er sammenfallende i det tidsperspektivet vi har valgt å se nærmere på – det vil si aldersgrup-

ANALYSE



– For en analytiker er det spennende å avdekke trender innenfor noe som er så samfunnshett som uførhet.

NAV EIVIND JUUL PEDERSEN

STILLING RÅDGIVER I ANALYSEAVDELINGEN

ANALYSE



– Stort omfang og sammenlagte årsaker gjør uførhet samfunnsøkonomisk interessant.

NAV KINE DIRRO BØHLERENGEN

STILLING KONST. LEDER FOR ANALYSEAVDELINGEN

pen 55-67 år. Se figur «Uføre i Norge fordelt på alder».

Vi kan ikke sette likhetstegn mellom tallene vi finner i vår medlemsmasse, og totaltallene for Norge. Men vi ser den samme tendensen, og vi kan fastslå at våre analyser knyttet til årskullene 55–67 i SPKs bestand, har relevans også ut over vår egen medlemsmasse.

Likheten er stor nok til å fastslå at samfunnet har mye å hente på at alle landets arbeidsgivere øker sin satsing på seniorpolitikk.

De store etterkrigskullene

Årskullene vi har valgt å se på – 55 til 67 år – representerer de store etterkrigskullene. Vi har altså store alderskull som begynner å merke et langt yrkesliv, og det er ikke unaturlig at antall uføre i denne aldersgruppen øker.

Etter 64-årsalderen går antall uføre drastisk ned, og det er flere grunner til dette. Det er for eksempel rimelig å anta at noen ikke blir uføre fordi de «holder ut» i aktiv jobb til de kan gå av med AFP. Andre arbeider i yrker med særaldersgrense og kan gå av med alderspensjon før de er 67.

Etter 67 år er det naturlig at kurven går bratt mot null. Ved fylte 70 år går alle uførepensjonister over på alderspensjon. Nettopp fordi det er de store etterkrigskullene som representerer uføretoppen, er det rimelig å anta at toppen forflytter seg mot høyre – i takt med at etterkrigskullene blir eldre.

Dersom vi bare forholder oss til antall uføre, kan vi altså forledes til å tro at det bare er å sitte stille til eldrebølgen dabber av, så får vi færre uførepensjonister og problemet løser seg av seg selv. Slik er det ikke.

Eksempel

I 2004 ble 447 av våre 55-åringer uførepensjonerte. Pensjonen de fikk, lå i gjennomsnitt på 215 000 kroner.

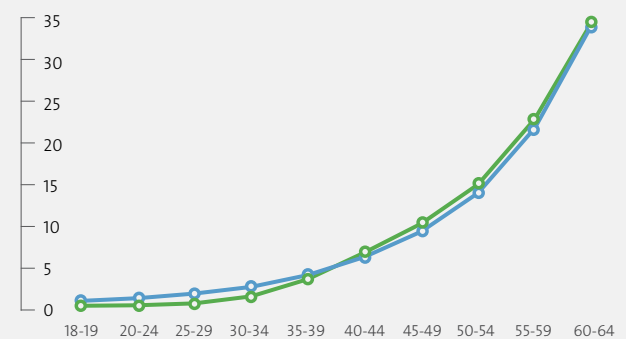
Det betyr at disse 447 nye uførepensjonistene fikk utbetalt til sammen rundt 96 millioner kroner i pensjon i løpet av sitt første år som uføre. Dersom disse 55-åringene hadde blitt ufør først som 56-åringer, ville altså samfunnet ha spart rundt 96 millioner kroner.

I tillegg må vi selvfølgelig regne med de verdiene som ligger i at 55-åringene er i jobb og betaler skatt. Det er altså ingen overdrivelse å si at samfunnsbesparelsen ved at disse 55-åringene jobber ett år til er minst 100 millioner kroner.

Vi har valgt 2004 som eksempel, fordi en sammenlikning av utbetalingstallene for de siste fem årene viser at 2004 representerer et gjennomsnittså.

Uføre i Norge fordelt på alder

Prosent / Alder 18–64



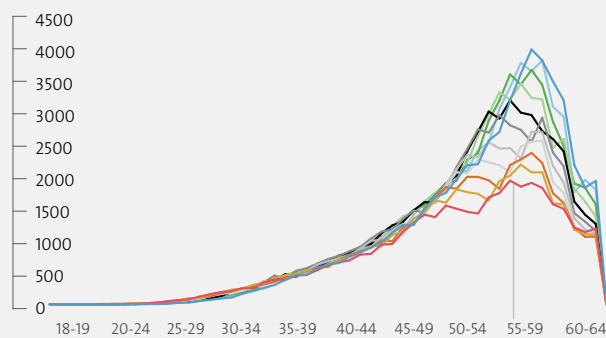
● Statens pensjonskasse (snitt) ● NAV (snitt)

De to kurvene viser aldersfordelingen på uføre i Statens pensjonskasses medlemsmasse (grønn kurve) og i befolkningen for øvrig (blå kurve). Tallene for hele landet er hentet fra NAV. De to kurvene baserer seg på et gjennomsnitt av årene 1999–2010. Som vi ser er trenden i SPK og for hele Norge relativt lik. Det vi finner i SPK har derfor overføringsverdi til Norge for øvrig.



Antall uføre 1999-2009

Antall / Alder 18-70



Figuren viser antall uføre fordelt på alder. Trenden har vært jevn de siste ti årene, med en topp for aldersgruppen 60-64 år. Etter 64-årsalderen går antall uføre drastisk ned. Ved fylte 70 år går alle uførepensjonister over på alderspensjon.



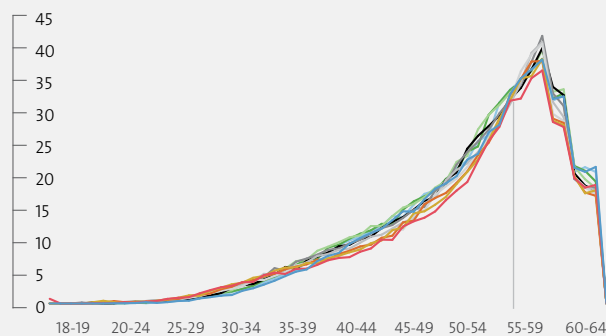
Brekkpunkt rundt 55 år

Når vi ser på den relative økningen, altså økningen i antall uførepensjonister i forhold til Statens pensjonskasses totale medlemsmasse, finner vi omtrent den samme kurven. Se figuren «prosentvis antall uføre 1999-2009»

Kurven viser prosentvis uføre i perioden 1999-2009, fordelt på alder. Selv om vi deler antall uførepensjonister på Statens pensjonskasses totale medlemsmasse, viser forholdstallet at antall uføre er klart høyest rundt 55-67 år. Både antall uføre, og prosentvis uføre i forhold til vår totale bestand, viser at 55-årsalderen er spesielt interessant, fordi det er her kurven virkelig begynner å stige. I denne sammenheng kan vi ikke gå inn på årsakene, men vi kan konstatere at svært mange avslutter sitt yrkesaktive liv som 55-åring og blir uførepensjonister.

Prosentvis andel uføre 1999-2009

Prosent / Alder 18-70

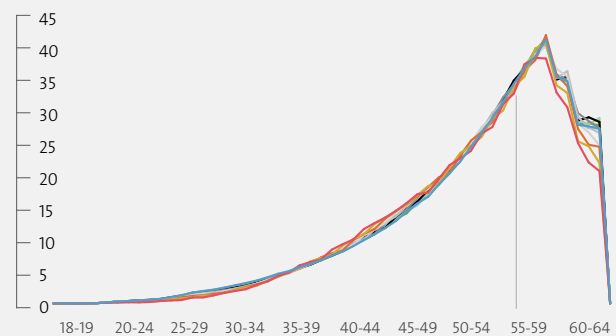


Figuren viser prosentvis andel uføre i perioden 1999-2009, fordelt på alder. I denne perioden har vi spesielt mange eldre arbeidstakere, og derfor er det viktig å se på forholdet mellom antall uføre og Statens pensjonskasses totale bestand. Forholdstallet viser at antall uføre er klart høyest rundt 55-67 år, og dette betyr at vi ikke kan bruke eldrebølgen som forklaring på at vi har så mange uføre i aldersgruppen 55-67 år.

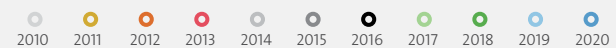


Uføretrenden frem mot 2020

Prosent / Alder 18-70



Både antall uføre og bestanden totalt vil øke de førstkomende årene, før begge avtar mot slutten av perioden. Vi ser altså at trenden vil fortsette også frem mot 2020. Men det er viktig å huske at denne prognosen er laget på bakgrunn av de siste 10 års atferd blant våre medlemmer. Det er ikke tatt hensyn til eventuell atferdsendring som følge av pensjonsreformen.



Mønsteret fortsetter

Ved hjelp av vår fremskrivningsmodell har vi estimert hvordan det går med 55-åringene, dersom vi ser fremover mot 2020. Som figuren viser, vil antall uføre først stige, for så å avta. Men siden denne modellen ikke tar hensyn til pensjonsreformen, er det ikke så interessant å se på de aldersgruppene der reformen antas å føre til atferdsendringer.

Vi opprettholder vårt fokus på tidligpensjonistene, og vi ser at alt tyder på at vi fortsatt kommer til å få et stigende antall arbeidstakere som blir uførepensjonister rundt 55-årsalderen.

Konklusjon:

Vår analyse tar ikke hensyn til fysiske og psykiske helsegevinster ved å holde seg i arbeid. Vi har kun sett på uførhet ut fra et pensjonsøkonomisk perspektiv, og vår analyse viser at arbeidstakere rundt 55-årsalderen er en viktig gruppe å se nærmere på.

I en pensjonsøkonomisk sammenheng kan det være spesielt mye å hente på tiltak som gjør at arbeidstakere rundt 55-årsalderen ikke blir uføretrygdet, men greier å stå noe lenger i arbeid. Fremover vil det bli svært viktig å følge med på effekten av pensjonsreformen og tilpasninger av offentlig tjenstepensjon til ny folketrygd nettopp når det gjelder uføre.

➤ WWW.SPK.NO

Utvikles eller avvikles?

– Lykkes du med seniorpolitikken, lykkes du også med å redusere sykefraværet og holde uføretallet nede. Dette sier direktør Kari Østerud ved Senter for seniorpolitikk. Her er hennes råd til arbeidsgivere som vil beholde 55-åringene sine:

1. GOD PERSONALPOLITIKK ER GOD SENIORPOLITIKK

De virksomhetene som lykkes med å beholde motiverte og kompetente seniorer lenge i arbeidslivet, er egentlig ikke så opptatt av alder. Dyktige ledere ser ikke på alder som svekkelse eller sykdom, men er mer opptatt av å tilrettelegge og utvikle friske medarbeidere som ønsker å gjøre en god jobb.

2. TA UTGANGSPUNKT I EGEN VIRKSOMHET

Hva som er god seniorpolitikk, kan variere fra virksomhet til virksomhet. Er det spesielle sider ved arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen som gjør at seniorene ikke greier å henge med? Finnes det noen fellestrekk ved sykehistorien til dem som blir uføre? Bruk tid på å kartlegge utfordringer og muligheter.

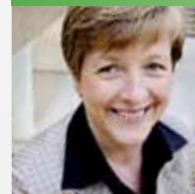
3. BRYT MED MYTENE!

I Norge har vi aldri hatt et bedre utgangspunkt for et godt og langt arbeidsliv. Dagens seniorer har for eksempel bedre helse og lengre utdanning enn tidligere, og arbeidslivet er mindre fysisk krevende. Likevel ser vi at mange blir slitne og føler seg ferdige med arbeidslivet allerede i 50-årene. Det er kanskje ikke så rart dersom de ikke blir motivert til å fortsette i jobb, men tvert imot har ledere som bekrefter myten om at seniorer har lite å bidra med?

4. INVOLVER SENIORENE I SENIORPOLITIKKEN

Undersøk hvilke ønsker og behov seniorene egentlig har. Kanskje vil du oppdage at det viktigste i en god seniorpolitikk er at seniorene får være involvert i beslutningsprosesser, fortsatt får utfordringer og utviklingsmuligheter – og blir tydelig verdsatt av sine nærmeste ledere.

SENIORPOLITIKK



NAVN KARI ØSTERUD
STILLING DIREKTØR
VED SENTER FOR
SENIORPOLITIKK

– Utvikling eller avvikling?
Det er det store spørsmålet,
og det må gjelde både
for arbeidsgiveren og for
senioren selv.

Vi gjør det litt lettere å spå fremtiden

Kundene våre ønsket hjelp til å fortelle sine ansatte hvor verdifull pensjonsordningen er. Vi ga dem en verktøykasse.

– Det er lett å tenke at pensjon «bare» handler om hva du skal leve av når du blir gammel. I virkeligheten handler det om mye mer, sier kunde- og markedsdirektør Lise Løwe.

– Pensjon handler om hva du skal leve av når du blir skadet eller syk. Om trygghet for familien din, og for fremtiden – uansett hvordan den måtte bli. I tillegg tilbyr vi gunstig boliglån, som gjør noe med økonomien her og nå. Statens pensjonskasse tilbyr altså ikke bare en god tjenestepensjon som varer livet ut. Vi tilbyr «mer enn god pensjon», som vi sier på forsiden av denne årsberetningen. Problemet er at det er vanskelig å forklare hva «mer enn god pensjon» egentlig innebærer. Og for å gjøre forklaringsjobben enklere og litt morsommere laget vi en verktøykasse, forteller Lise Løwe.

Attraktiv arbeidsgiver

Alle pensjonsansvarlige hos kundene våre fikk en mappe i posten fra oss. I mappen fant de et brev fra oss, produktbeskrivelser, verdibevis, en plakat, en kort brosjyre og en «spå» de kunne

sette sammen og bruke for å engasjere ansatte i fremtiden sin.

Dette sier kundene våre om verktøykassen:

«Veldig informativt og nyttig verktøy til hjelp for å håndtere pensjonsforespørsle.»

«Dette er godt nytt for meg, har lenge hatt ønske om å legge ut mer info på våre intranettsider. Fortsett slik!»

Forteller ikke om fordelene

Arbeidsgiverne er ikke flinke nok til å fortelle om fordelene ved pensjonsordningen. Det er både arbeidsgiverne selv og deres ansatte enige om. Den siste kunde- og medlemsundersøkelsen vår viste at bare 33 prosent av arbeidsgiverne forteller sine ansatte om fordelene med pensjonsordningen i Statens pensjonskasse. Enda færre, 22 prosent, forteller om det jevnlig.

Det er snakk om mye penger

– En del arbeidsgivere er altfor beskjedne.

VERKTØYKASSEN



NAVN LISE LØWE
STILLING KUNDE- OG
MARKEDSDIREKTØR

– Det er lett å tenke at pensjon «bare» handler om hva du skal leve av når du blir gammel. I virkeligheten handler det om mye mer.

I stillingsannonser leser vi ofte at det trekkes to prosent av lønnen til pensjonsordningen. Dermed ser det ut som om den er en utgift for de ansatte, mens det motsatte er realiteten: For hver krone et medlem betaler inn til egen pensjon, betaler arbeidsgiver opptil seks kroner. Forskjellen på en god og en dårlig pensjonsordning kan fort beløpe seg til 50 000 kroner i året for den enkelte, sier kunde- og markedsdirektøren. Kunde- og medlemsundersøkelsen viser at det er stort behov for mer kunnskap om pensjons-spørsmål blant arbeidstakerne.

– Det er interessant at bortsett fra akkurat når det gjelder alderspensjon, er det de yngre som etterlyser mer kunnskap. Faktum er jo at det er de yngre som vil tjene mest på en god pensjonsordning, spesielt de som blir uføre i ung alder, påpeker Løwe.

Verktøy for kunnskapstørste arbeidsgivere

De aller fleste av arbeidsgiverne svarer et rungende ja på at de trenger mer kunnskap om alle deler av pensjonsordningen, enten det dreier seg om pensjon eller forsikring. Og når det gjelder pensjonsreformen, svarer 80 prosent av arbeidsgiverne at de har behov for mer kunnskap.

– Dette er opplagt en utfordring for oss, og den har vi tatt på alvor med verktøykassen vår, sier kunde- og markedsdirektøren. Hun håper at vi med dette initiativet skal gjøre både arbeidsgivere og arbeidstakere mer bevisste på hvor store forskjeller det kan være på ulike pensjonsordninger.

– Hvis arbeidstakere bare sammenligner lønn når de skal vurdere ulike arbeidsgivere, kan de lett få et skjevt bilde av hva de egentlig vil tjene. Og arbeidsgiverne må bli flinkere til å benytte en god pensjonsordning som et viktig fortrinn for å rekruttere og beholde de beste hodene, mener Løwe.

Smakebiter fra verktøykassen



VERDIBEVISET

Verdibeviset viser hva medlemmene våre får igjen for pensjonsordningen i Statens pensjonskasse. Vi oppfordrer de pensjonsansvarlige til å dele det ut til alle sine medarbeidere. De kan også bruke det i jobbintervjuet for å vise «totallønnen» de faktisk tilbyr.



PENSJONSVEIVISEREN

På nettsidene våre, www.spk.no, har vi en egen pensjonsveiviser. Den består av tre ulike pensjonskalkulatorer som hjelper de pensjonsansvarlige og medlemmene våre til å forstå valgmulighetene og å beregne hva pensjonen blir.



HUSKELAPP

Plakaten minner virksomheten på at www.spk.no er det viktigste pensjonsverktøyet de har. Plakaten kan skrives ut og henges opp.



SLIK KAN DU SI DET ...

Vi har laget ferdige presentasjoner som pensjonsansvarlige kan bruke for å informere om pensjonsordningen. Verktøykassen inneholder to ulike presentasjoner: én rettet mot alle ansatte, og én som er skreddersydd for beslutningstakere og økonomiansvarlige.

➤ LES MER OM VERKTØYKASSEN PÅ WWW.SPK.NO/BEDRIFT

Effekten av pensjonsreformen

Vi får en sterk økning i pensjonsutbetalingene, selv etter at pensjonsreformen er iverksatt. Hvor sterk? Statens pensjonskasse følger utviklingen nøye.

Dersom vi tenker at pensjonsreformen ikke var iverksatt, og alt hadde fortsatt som før, viser Statens pensjonskasses prognoser at vi ville hatt rundt 375 000 pensjonister* i 2050. Det hadde vært en økning på 54 prosent fra 2010. Målet er at pensjonsreformen skal føre til atferdsendringer som gjør at fremtiden vil se annerledes ut. Når vi likevel er opptatt av disse tallene, er det fordi de representerer en viktig målestokk som kan si noe om hvilke effekter pensjonsreformen kommer til å gi.

Viktig å overvåke

Statens pensjonskasse har 970 000 medlemmer. Det betyr at hver fjerde nordmann over 20 år er medlem hos oss, og utviklingen i vår medlemsmasse har stor betydning for landets totale pensjonsøkonomi. Vår lange historie har dessuten gitt oss et betydelig datamateriale.

Med utgangspunkt i statistikk fra de siste ti årene, har vi laget en fremskrivingsmodell som forteller hvilke endringer vi kan forvente i vår medlemsmasse. Det betyr at vi bruker data fra

de siste ti årene til å beregne en sannsynlig utvikling, og når vi sier at vi kan få rundt 375 000 pensjonister i 2050, er det basert på et historisk atferdsmønster. 1. januar 2011 fikk vi imidlertid et nytt pensjonsregelverk som stimulerer til å jobbe lenger, og som derfor kan endre våre medlemmers atferd. Akkurat nå – i det første året etter at pensjonsreformen trådte i kraft – står vi altså ved et tidsskille, og det er vanskelig å bruke historiske data for å se hvordan fremtiden blir. Den største verdien av vår fremskrivingsmodell akkurat nå er derfor at den kan si hvordan fremtiden kunne ha blitt.

2010 er et nullpunkt

2010 er det siste året som ikke er påvirket av reformen, og et estimat laget på bakgrunn av tall fra 2000 til 2010, gir oss et nullpunkt.

Det er derfor fremskrivingsmodellen vår er så viktig akkurat i år. Vårt estimat på 375 000 pensjonister i 2050 er et bilde av fremtiden basert på at utviklingen fortsetter i samme spor. Får vi færre – eller eventuelt flere pensjonister – er

det sannsynlig at endringen henger sammen med pensjonsreformen.

Stor kostnadsøkning

Når vi har beregnet antall pensjonister, er det også mulig å si noe om de fremtidige pensjonsutbetalingene. I følge våre beregninger vil Statens pensjonskasses pensjonsutbetalinger øke fra 19,6 milliarder kroner i 2010 til i underkant av 25 milliarder kroner i 2050, og denne gang har vi delvis justert for pensjonsreformen. Hvis vi ikke hadde justert for pensjonsreformen

PENSJONSREFORMEN



NAVN SIGBJØRN ODDEN
STILLING PRODUKTEKSPERT

– Vi har et godt redskap for å måle utviklingen.

*) Statens pensjonskasses medlemsmasse består av pensjonister og yrkesaktive. Samt medlemmer som ikke lenger er ansatt i en virksomhet tilknyttet SPK, men som har en oppspart pensjonsrettighet hos oss. I denne artikkelen har vi konsentrert oss om personer som mottar en pensjonsytelse – det vil si alderspensjon, AFP, pensjon etter særalder, førtidspensjon, uførepensjon eller etterlattepensjon.

ville utbetalingene blitt 28,5 milliarder kroner. For alderspensjon alene, utgjør utbetalingen 18 milliarder kroner – eller 14,5 milliarder når vi delvis justerer for pensjonsreformen. Det betyr at vi fortsatt ikke har tatt hensyn til eventuelle atferdsendringer som følge av reformen, men vi har bakt inn de økonomiske konsekvensene vi kjenner effekten av. Det vil si at vi har tatt med levealderjustering og ny regulering av løpende alderspensjoner når vi har beregnet de løpende pensjonene og kommet frem til en samlet utbetalingssum. Når vi sier at utbetalingene vil ligge på rundt 25 milliarder kroner i 2050, har vi altså tatt hensyn til viktige kostnadsreduserende elementer, og estimert at utbetalt alderspensjon vil reduseres med rundt 20 prosent.

Kort oppsummert:

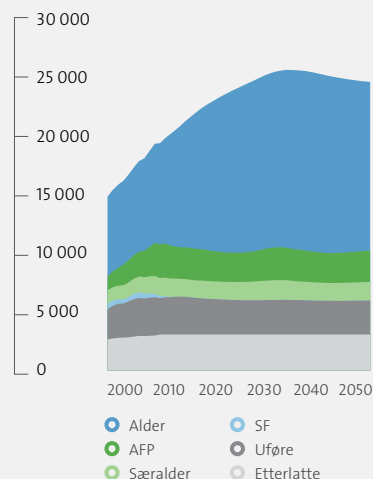
375 000 pensjonister i 2050 er et estimat som forteller hvor mange pensjonister Statens pen-

sjonskasse kunne ha fått dersom vi ikke hadde hatt noen pensjonsreform. Det er viktig å holde fast ved at dette er et nullpunkt. Vi forutsetter at det reelle tallet – når vi kommer til år 2050 – vil være annerledes. Og det er forskjellen mellom vårt nullpunktsestimat og virkeligheten som kan fortelle oss noe om effekten av pensjonsreformen.

Da folketrygden ble innført i 1967, hadde Norge 3,9 yrkesaktive per pensjonist. I 2008 hadde forholdstallet sunket til 2,3 og pensjonssystemet vårt var ikke bærekraftig. Pensjonsreformen inneholder nye valgmuligheter og nye ordninger som skal gjøre det attraktivt å stå lenger i arbeid. Det betyr ikke at det er et mål å komme på 1967-nivå, men målet med pensjonsreformen er å bringe mest mulig av bærekraften tilbake. I Statens pensjonskasse skal vi følge utviklingen nøye. Vi står foran et viktig tiår.

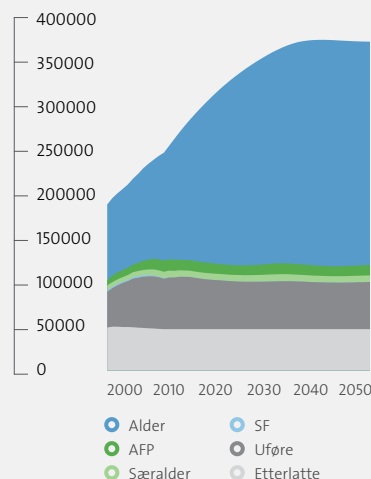
Pensjonsutbetalinger

Mill. kroner / År 2000-2050



Løpende pensjoner

Antall / År 2000-2050



Vår fremskrivingsmodell

MODELLEN HAR FIRE STEG:

STEG 1: Vi analyserer medlemmenes atferd, og vi beregner sannsynligheten for at medlemmer endrer status – for eksempel at de går fra å være aktive til å bli uføre eller AFP-pensjonister. Vi har ikke korrigert for pensjonsreformen, siden vi ikke har data å bygge på. Men etter hvert som årene går, vil våre statistikker også reflektere virkningen av reformen.

STEG 2: Vi ser på dagens medlemsmasse og fordeler medlemmene på alder og status – hvor status er aktiv stilling, tidligere ansatt med opptjent rettighet eller mottaker av en pensjonsytelse.

STEG 3: Ved å se på sannsynlig atferdsendring (steg 1) i forhold til dagens bestand (steg 2) og dødelighetstall fra Finansnæringens Fellesorganisasjon kan vi finne antatt bestandsutvikling år for år.

STEG 4: Ved å kombinere gjennomsnittlige pensjonsytelser per pensjonstype med den bestanden vi har regnet oss frem til (steg 3), finner vi antatt utvikling av pensjonsutbetalingene. Som nevnt under forklaringen av figurene til venstre, har vi delvis korrigert for pensjonsreformen. Det vil si at vi har tatt med levealderjustering og ny regulering av løpende alderspensjoner.

360 milliarder kroner

Legger vi sammen de rettighetene de 970 000 medlemmene i Statens pensjonskasse har tjent opp, blir det drøyt 360 milliarder kroner.

Mest til alderspensjon

360 milliarder er den samlede summen av de rettighetene våre medlemmer har – i form av fremtidige alders-, uføre-, ektefelle-, barne- og AFP-pensjoner. Forpliktelsene knyttet til alderspensjon er på ca 238 milliarder kroner og utgjør hoveddelen av forpliktelsene.

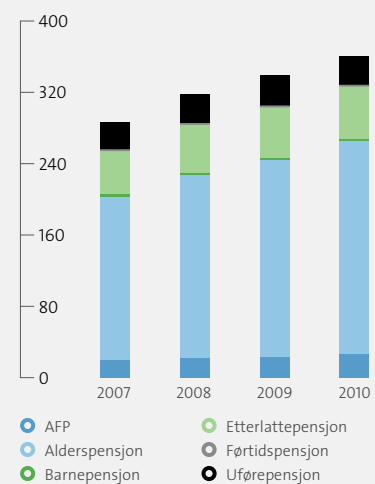
Forpliktelser knyttet til uførepensjon, etterlattepensjon, barnepensjon og AFP utgjør 122 milliarder kroner.

Kjønnforskjeller

Dersom vi bryter de 360 milliardene ned på gjennomsnittlige forpliktelser – altså hvilke forpliktelser Statens pensjonskasse har i forhold til de enkelte medlemmene – ser vi en tydelig kjønnforskjell.

Jevnt økende forpliktelser

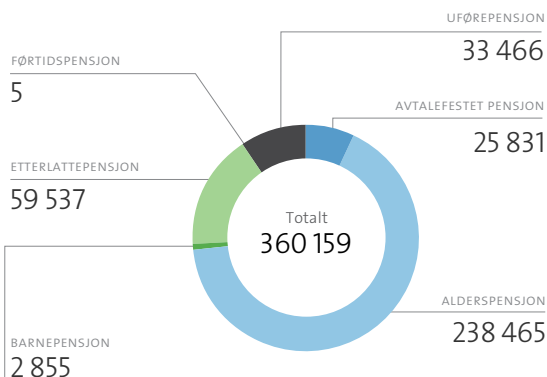
Millioner



Her ser vi utviklingen i pensjonsforpliktelsene til Statens pensjonskasse, gjennom de siste fire år.

Opptjente rettigheter

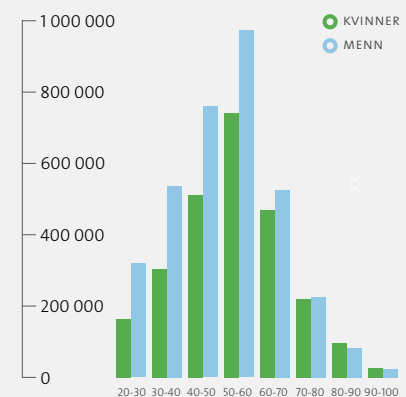
MNOK



Vi ser at alderspensjon utgjør den største andelen, 238 milliarder kroner – altså 66 prosent. Beregningen av den totale pensjonsforpliktelsen er basert på sannsynligheten for at medlemmene når en viss alder, samt sannsynligheten for at det oppstår livsendringer som uførhet, ekteskap/partnerskap (alderen på partner), barn (antall og alder).

Menn får mest

Utbetaling / Alder



Menn kan forvente seg større pensjonsutbetalinger enn kvinner, og fra 60-årsalderen og oppover blir forskjellene store. Dette har sammenheng med at menn jevnt over har høyere sluttlønn og lengre opptjeningstid.

REGNSKAP

Det bunnlinjen ikke sier noe om

På de neste sidene finner du regnskap som ikke består av tall og kolonner. De består av historier. Historier om hvordan vi faktisk har jobbet, og hva vi faktisk har fått til. I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinjen som forteller hvilke verdier vi har skapt.

SERVICEREGNSKAP

MEDARBEIDERREGNSKAP

KVALITETSREGNSKAP

KOMMUNIKASJONSREGNSKAP

Flere henvendelser, flere kurs, bedre verktøy

70 prosent av kundene våre sier at de er meget godt eller svært godt fornøyd med servicen de får av oss. Tar vi med dem som «bare» er godt fornøyd, er vi oppe i 98 prosent.

Dette er gode tall*, og det er positivt at kunder både er fornøyd med service, kundebetjening og oppfølging. Men vi mangler ikke utfordringer. 80 prosent av kundene våre har sagt at de ønsker mer informasjon både om pensjonsreformen og om fordelene ved SPK-medlemskapet. 6 av 10 medlemmer har sagt det samme.

Tilfredsheten blant medlemmene har økt fra 2009, og viser at 56 prosent er meget godt eller svært godt fornøyd, mens vi er oppe i 93 prosent når kategorien «godt» tas med. Men til tross for at vi aldri har besvart flere spørsmål på telefon, e-post og i brev enn vi gjorde i 2010, er det altså behov for mer informasjon. (se egen sak om personservice.)

2010 har stått i spørsmålenes tegn

Hva slags informasjon vil kundene og medlemmene våre ha? I hvilken form vil de ha den? Dette har vært sentrale spørsmål i 2010.

I tillegg til den vanlige kunde- og medlemsundersøkelsen har vi gjennomført en tilleggsundersøkelse nettopp for å finne ut hvordan vi skal greie å dekke det store informasjonsbehovet. Denne undersøkelsen var et ledd i arbeidet med vår nye kunde- og betjeningsstrategi, som vi videreutvikler og setter ut i livet i 2011.

Viktig støtte

Et interessant trekk ved kunde- og medlemsundersøkelsen vår var forskjellen vi fant mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Mens 33 prosent av arbeidsgiverne sa at de aktivt forteller om fordelene med medlemskapet

i Statens pensjonskasse, svarte kun ti prosent av arbeidstakerne at de er fornøyd med den informasjonen de får på sin egen arbeidsplass.

Vi grep fatt i denne motsetningen, og vi så at arbeidsgiverne – altså våre kunder – har en svært vanskelig oppgave når de skal informere om pensjon. Ikke minst når de skal informere om alle de ulike sidene ved pensjonsreformen.

I desember laget vi derfor noe vi kalte «Attraktiv arbeidsgiver». Det er en verktøykasse med informasjonsmateriell beregnet på våre kunder, for å gjøre det enklere for dem å informere sine ansatte.

Verktøykassen ble lagt ut på www.spk.no rett over nyttår – samtidig som www.spk.no ble lansert i helt ny form, med oppdatert og nyskrevet innhold. Mer tilgjengelig og brukervennlig.

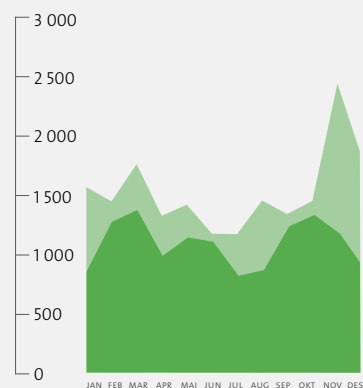
Ny kalkulator og mange brev

Et av de viktige verktøyene som kom på plass i 2010, var vår nye pensjonskalkulator. Den er ment for alle som er født mellom 1943 og 1953. Det vil si for de årskullene vi foreløpig har regelverk for. Og fordi nye regler skiller mellom dem som er født i 1943 og 1944, sendte vi ut informasjonsbrev til alle aktive og delvis pensjonerte i disse to årskullene.

I løpet av november og desember sendte vi også ut brev til rundt 170 000 personer for å informere dem om at de kan ha en oppspart rettighet hos oss. Det vil si at de tidligere har arbeidet i en virksomhet som ga medlemskap

Henvendelser, e-post

Antall



● Innkommende 2010 ● Innkommende 2009

Figuren viser at veksten i antall e-post har vært på 42 % sammenliknet med 2009. Dette har vært den desidert største utfordringen for personservice i 2010. Spesielt det siste kvartalet, da økningen var på hele 70 %. Samtidig som antall e-poster økte, økte også antall brev. Vi mottok 38 % flere brev i 2010. I de senere år har brev blitt mindre brukt, men i forbindelse med pensjonsreformen har det vært en stor økning.

Henvendelsene på e-post og brev er veldig krevende å besvare, fordi det ofte er flere spørsmål i samme henvendelse i tillegg til kompliserte beregninger. Målsetningen er å få flere over til å benytte seg av våre selvbetjente løsninger i fremtiden.

*) I 2009 hadde vi en kundetilfredshet på 85 prosent og en medlemstilfredshet på 58 prosent. I år har vi laget en ny undersøkelse som gjør det enklere for oss å skille mellom ulike behov og tiltak. Denne undersøkelsen har strengere kriterier for tilfredshetsmåling, og tallene kan derfor ikke sammenlignes direkte. Men vi kan fastslå at kundetilfredsheten har gått noe ned.

i Statens pensjonskasse, og at de kan ha en pensjonsrett som de kanskje ikke vet om.

Begge disse brevene ble sendt for å opplyse om rettigheter, muligheter og konsekvenser av valg, fordi vi mente at informasjonen var viktig å få ut. Men vi visste samtidig at brevene ville skape nye spørsmål og økt press på våre svartjenester. Slik må det av og til være. Men vi arbeider hele tiden for å gi informasjon og utvikle verktøy som gjør at både kunder og medlemmer i størst mulig grad kan betjene seg selv.

I løpet av 2010 har vi tatt i bruk offentlige innloggingsportaler som Altinn og MinID for autentisering mot våre interaktive webtjenester.

Enorm interesse for kurs

I 2010 holdt våre fagfolk 160 foredrag, 25 spesialkurs for enkeltkunder og 15 seniorkurs. Vi holdt også 6 kurs direkte vinklet mot HR-personell hos våre kunder, samt 3 kurs om medlemskap og rapportering.

Interessert i kurs? Vi kommer mer enn gjerne. Men selv om vi har styrket staben av kursholdere, er det ikke lenger slik at vi kan «komme på dagen». Det er derfor lurt at du er ute i god tid. Ta kontakt på kursogforedrag@spk.no

Et stort ansvar

– Folk er usikre, og informasjonen vi gir, har mye å si for valgene de tar. Det er klart at vi føler et ansvar.

Andrea Halvorsen er rådgiver i seksjon personservice. Sammen med sine kolleger svarer hun på spørsmål om pensjon og lån på telefon, post og e-post fra medlemmer, arbeidsgivere og NAV. Det har vært et travelt år.

Antall henvendelser til personservice om pensjonsfaglige spørsmål økte med 22 prosent sammenlignet med 2009. Hoveddelen av henvendelsene handlet om nytt regelverk og ulike individuelle valg. Det toppet seg mot slutten av året, og i løpet av de tre siste månedene i 2010 økte for eksempel antall telefoner med 71 prosent.

MYE NYTT – MYE SPENNENDE

– Det har vært veldig mye nytt, og jeg synes det er interessant. Men frustrerende også, særlig når vi får spørsmål om regelverk som ikke er avklart.

Folk er usikre. De har mange flere valg enn før, og valgene kan få store konsekvenser. Vi som forvalter en offentlig ordning, har derfor et særlig ansvar for å gi nøytral og korrekt informasjon, slik at folk blir i stand til å ta sine egne valg. Vi er veiledere og ikke rådgivere, og det skillet er viktig, sier Andrea Halvorsen.

MER Å SPØRRE OM

I tillegg til økningen i antall henvendelser har hver enkelt person mer å spørre om enn før. Det innebærer for eksempel at telefonsamtalene er blitt rundt 20 prosent lengre.

EN FORBEREDT BOOM

Økningen i antall henvendelser var ventet og godt forberedt. I fjor fikk Statens pensjonskasse for eksempel et nytt telefonsystem som gjorde at vi kan splitte opp køen og fordele samtalene etter fagområder. Det betyr at ikke alle behøver å kunne alt, og dermed blir svartjenesten mer robust. Det er for eksempel mulig å leie inn vikarer som kan bli operative på relativt kort tid.

Hvis du lurer på hvorfor du får flere valg og flere tall du må taste inn før du kommer til en som kan svare deg, så er det derfor.

Men det er dyrt å øke en bemanning, for så å bygge den ned igjen. Dette er et eksempel på pensjonsreformens følgekostnader, og det er også en grunn til at det ikke bare har vært å fylle på med folk. Vi har derfor vært nødt til å akseptere at svartiden i perioder har økt noe sammenlignet med tidligere.

PERSONSERVICE



NAVN ANDREA HALVORSEN
STILLING RÅDGIVER, SEKSJON PERSONSERVICE

Høyt trykk – lavt fravær

2010 har vært et strevsomt år. Vi har løst mange store oppgaver på kort tid. Likevel – eller kanskje nettopp derfor – har vi greid å holde medarbeidertilfredsheten oppe på 80 prosent.

Vi sier «vi greide det» flere steder i denne årsberetningen, og da snakker vi om at vi greide å få det nye saksbehandlingssystemet klart i tide. Dette er vi stolte av, og du kan lese mer om arbeidet med pensjonsreformen på side 10–17. Når vi starter medarbeiderregnskapet vårt på samme måte, er det fordi det nettopp er medarbeiderne som har æren for at vi fikk det til.

Det er ingen grunn til å legge skjul på at 2010 har utfordret vår endringsevne. Året har vært preget av nytt regelverk, nytt saksbehandlingssystem, nye samarbeidsmodeller – og helt nye organisatoriske utfordringer, siden 75 av våre mest erfarne fagfolk har vært ute av daglig drift for å drive med systemutvikling i Perform.

Vi har hatt omstillingskrav på oss fra mange kanter, og vi kunne ha forventet både usikkerhet og mistrivsel. Ikke minst fra alle de erfarne senioren som kunne de gamle systemene ut og inn, og som plutselig ble plassert på lærebekken side om side med de unge og uerfarne.

Slike situasjoner kan håndteres på to måter, og våre seniorer har heldigvis valgt den offensive. De har satt seg ned for å lære.

Hovedfokus på opplæring

Opplæring har vært en bærebjelke i arbeidet med pensjonsreformen. Alle saksbehandlere i pensjoneringsområdet gjennomgikk for eksempel en omfattende opplæring høsten 2010.

Til sammen ble det gjennomført 3 370 opplæringstimer. Og da vi hadde en optelling i oktober, viste det seg at vi hadde produsert hele 35 000 sider med opplæringsmateriell knyttet til pensjonsreformen.

I tillegg har vi begynt på arbeidet med ny kursdokumentasjon for våre ordinære kurs i vår egen pensjonsfagskole – SPK-skolen.

Fortsatt høy trivsel

I november gjennomførte vi en kortere medarbeidertilfredshetsmåling basert på den større



– Innimellom blir jeg hoppende gal på alt det nye. Men jeg skjønner jo at jeg må lære.

.....
NAVN KAREN HOLEN
STILLING SAKSBEHANDLER I PENSJONERINGS-OMRÅDET, AVDELIG STAT

Måltall | Statens pensjonskasse

Målområde	Måltall	2008	2009	2010	Endring
Antall ansatte	Ikke måltall	342	388	397	+9
Sykefravær	5,0 %	4,5 %	4,4 %	4,7 %	0,3
Turnover	10 %	12,4 %	7,7 %	6,7 %	-1,0
Medarbeidertilfredshet	80 %	79 %	80 %	80 %	0
Gjennomsnittsalder	Ikke måltall	42	42	42	0
Kvinnelige ledere	40 %	54 %	45,2 %	48,7 %	+3,5

målingen vi gjennomfører annet hvert år. Fra en totalscore på 73 i 2007 har vi sett en jevn og gledelig utvikling, og i 2009 nådde vi måltallet vårt på 80 prosents tilfredshet.

Dette gjorde vi også i 2010, og i flere artikler på intranettet vårt har medarbeidere gitt uttrykk for at de synes at disse slitsomme tidene også har vært spennende og lærerike.

Riktig kompetanse – under rett ledelse

Dette er ikke bare fagre ord. God og endringsorientert ledelse er en forutsetning for at Statens pensjonskasse skal nå sine mål, og i 2009 fikk vi penger fra Difi (Direktoratet for forvaltning og IKT) for å sette i gang en ny form for lederevaluering.

Dette er et pilotprosjekt basert på Plattform for ledelse i staten, og i november 2010 gjen-

nomførte vi denne lederevalueringen for andre gang. Resultatene ble bearbeidet i utviklingsamtaler med leder på neste nivå. Deretter presenterte lederne evalueringen for sine egne medarbeidere og åpnet for innspill til forbedringspunkter.

Lavt sykefravær

Målet for Statens pensjonskasse er å holde sykefraværet under 5 prosent. Første gang vi kom under denne grensen, var i 2008, og i 2009 var vi helt nede på 4,4 prosent. I 2010 har sykefraværet steget noe – til 4,7 prosent, men fortsatt holder vi oss godt under måltallet.

Fortsatt synkende turnover

Også turnoveren ligger godt under måltallet. Fra å være oppe i hele 14 prosent i 2007, har turnoveren sunket ned til under det halve, og i 2010 lå den på 6,7 prosent. Siden turnover

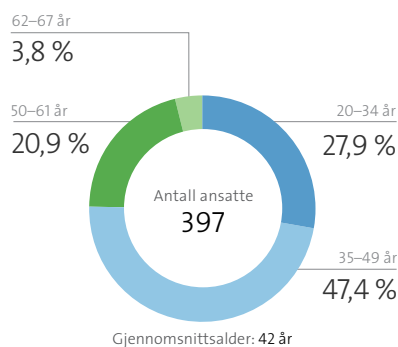
måler antall medarbeidere som slutter og blir erstattet av en ny medarbeider, er det naturlig at prosenten til en viss grad følger trendene i arbeidslivet. Men vi har samtidig jobbet målbevisst for å skape en attraktiv arbeidsplass med gode utviklingsmuligheter for den enkelte, og vi ser at interessen for å arbeide i det offentlige har økt – spesielt blant unge arbeidstakere.

Pensjonsreformen har dessuten satt fokus på virksomheten vår og fått mange til å forstå at pensjon er et fag for fremtiden.

➤ WWW.SPK.NO

Medarbeidere

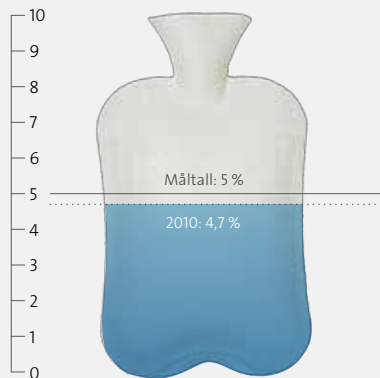
Alderssammensetning, prosent



Pensjon gjelder mennesker i ulike alders- og livsfaser, og det er viktig at vi også har medarbeidere som er i ulike livsfaser.

Sykefravær

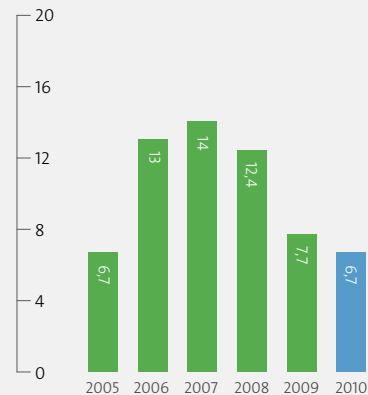
Prosent



I 2010 var sykefraværet 4,7 prosent. Det ligger under måltallet vårt, som er 5 prosent.

Turnover

Prosent



I 2009 sank turnoverprosenten kraftig. I 2010 gikk den ytterligere ned.

Kvalitet også i travle tider

Stikkprøver etter pensjonsutbetalingene i november viste at alle pensjoner ble betalt ut til rett tid og at første utbetaling på nytt system hadde gitt bedre resultat enn forventet.

Vi var godt forberedt, og vi mente at vi hadde alt under kontroll. Likevel var det spennende da vi skulle foreta våre første utbetalinger på nytt saksbehandlingssystem. Det skjedde i november, og kvalitetskontrollen i etterkant viste 97,5 prosent korrekte utbetalinger – mot et krav på 96 prosent.

Det var betryggende fordi det viste oss at vi hadde mestret overgangen til nytt system. Det ga oss også et bevis på at den økende feilprosenten vi hadde registrert i juli og august, var forbigående, og at vi igjen var oppe på vårt vanlige kvalitetsnivå (se figurene på neste side).

Jevnlige stikkprøver

For våre pensjonister er det rett pensjon til rett tid som gjelder, uansett hva vi i Statens pensjonskasse måtte ha av utfordringer. Hver måned gjennomfører vi derfor rutinemessige kontroller for å sjekke utbetalingskvaliteten. Og i uke 40–50, altså etter at vi hadde gått over til nytt saksbehandlingssystem, gjennomførte vi i tillegg daglige kontroller av 20 saker, for å forsikre oss om at alt var som det skulle.

Kravet er at alle nye pensjoner skal betales ut minst en måned etter siste lønning, forutsatt at vi har fått inn nødvendig informasjon. Men fordi det er svært mange data og beregninger som skal stemme for at alt skal bli korrekt, stiller vårt eierdepartement krav om at «bare» 96 prosent av de nye pensjonene skal være helt riktige ved første gangs utbetaling. Av pensjo-

ner som er endret i løpet av året, skal minst 94 prosent være korrekte.

Snittresultatet for 2010 ble 95,8 prosent for nye pensjoner, og 94,4 for endrete pensjoner. Altså 0,2 prosentpoeng under målkravet for beregninger av nye pensjoner og 0,4 prosentpoeng over målkravet for endringsberegninger.

Styrker internkontrollen

Det er fint når kvaliteten kan måles – slik vi gjør i forbindelse med pensjonsutbetalingene. Men hvordan måler vi alt annet vi driver med? Har vi de riktige rutinene? I 2010 startet vi et pilotprosjekt i pensjoneringsområdet. Målet er å utvikle en god modell for hvordan linjen kan bli enda bedre og mer bevisst sin egen kvalitetssatsing.

I 2010 satte vi også i gang et eget prosjekt for å bedre alle grunnlagsdataene, det vil si både pensjonsdata, medlemsdata og kundedata. Et viktig mål med dette prosjektet har vært å styrke rutiner for å avdekke og rette feil.

Avsluttet kapittel

I 2010 avsluttet Statens pensjonskasse Prosjekt Datakvalitet, som har gått ut på å gjennomgå og rette opp medlemsdata. I løpet av en 12-årsperiode er hele medlemsmassen gjennomgått. Det vil si at vi har sjekket hva arbeidsgiverne og medlemmene selv har rapportert inn av data, for å forsikre oss om at ytelser fra oss regnes ut på riktig grunnlag.



– Medlemsdata er hjertet i Statens pensjonskasse, og min baby gjennom 20 år.

NAVN RITA B. PETERSEN
STILLING SEKSJONS-
LEDER I SEKSJON
MEDLEMSDATA



– En meningsfylt jobb. Arkivet er samfunnets hukommelse.

NAVN JON TERJE HOLMA
STILLING FØRSTEKONSU-
LENT I SEKSJON ARKIV
OG POSTMEDLEMSDATA

Over 700 000 medlemmer har fått brev med medlemsopplysninger som de er bedt om å kontrollere og eventuelt korrigere. 60 000 medlemmer har gitt beskjed om korrigeringer eller tilføyelser.

Også prosjektet som arbeidet med sakene til tidligere statsarbeidere ble avsluttet. 42 000 saker ble gjennomgått for å sjekke om våre opplysninger var riktige.

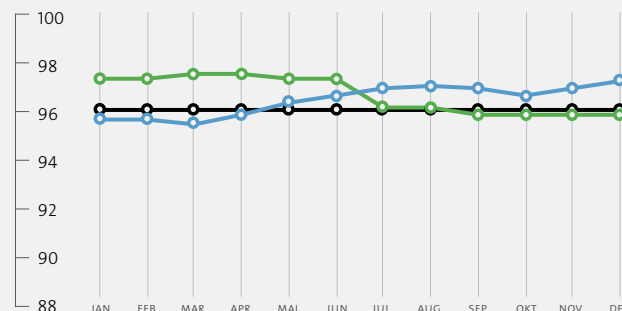
Kontinuerlig prosess

Selv om noen konkrete prosjekter avsluttes, betyr ikke det at kvalitetsarbeidet avsluttes eller nedprioriteres. Ofte avløses ett prosjekt av et annet, avhengig av hvor vi mener at vårt fokus bør være. Sikring av datakvalitet er et arbeid som aldri kan avsluttes.

➤ WWW.SPK.NO

Kontroll av utbetalinger til nye pensjonister

Prosent / Måned

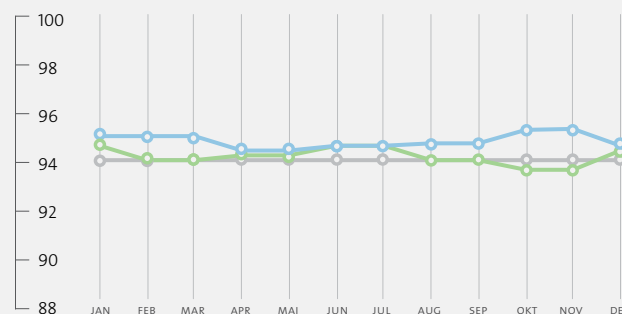


- AKKUMULERT RETTPROSENT NYTILGANG 2009
- AKKUMULERT RETTPROSENT NYTILGANG 2010
- KRAV RETTPROSENT NYE PENSJONER (NY)

Kurven viser kvaliteten på utbetalingene til nye pensjonister. Altså kontroll av første gangs utbetalinger. Måltallet er 96 prosent. Det vil si at 96 prosent av stikkprøvene vi tar av utbetalingene til nye pensjonister, skal være riktige. Vi ser at vi har hatt et fall i 2010. Mot slutten av året var vi tilbake på målkravet. Snittet for 2010 var 95,8 prosent.

Kontroll av pensjoner som er endret

Prosent / Måned



- AKKUMULERT RETTPROSENT ENDRINGER 2009
- AKKUMULERT RETTPROSENT ENDRINGER 2010
- KRAV RETTPROSENT ENDRINGER

Kurven viser kvaliteten på utbetalingene til pensjonister som har fått endret sin pensjon på grunn av endringer i beregningsgrunnlag, eller fordi noe har skjedd i medlemmets liv. Kravet er at 94 prosent av de endringsberegningene vi kontrollerer, skal være riktige. Gjennom året har vi hele tiden holdt oss i nærheten av målkravet, og gjennomsnittet for 2010 ble 94,4 prosent.

Et sug etter kunnskap

Opptjening, levealdersjustering, pensjonsbeholdning ... Hva, og for hvem? Pensjon diskuteres nå i medier og lunsjpauser over hele landet, men kunnskapen om pensjon er fortsatt lav. Det stiller store krav til oss.

La oss innrømme det; pensjon er vanskelig. Og det er ekstra vanskelig å følge med på pensjonsreformen, siden vesentlige deler av regelverket fremdeles ikke er klart. Selv ekspertene kives om hvordan detaljene skal forstås, og når vi går til «folk flest», vet de lite om hvordan det norske pensjonssystemet er bygget opp. Mange har for eksempel ikke fått med seg at en pensjonsordning handler om langt mer enn alderspensjon. Derfor ser vi det som en del av vårt samfunnsansvar å drive generell pensjonsopplæring, i tillegg til å informere om reformen.

Det ser du blant annet på www.spk.no, som ble lansert i ny utgave i januar 2011. Her finner du nye og enklere tekster om uførepensjon, etterlattepensjon, yrkesskedeforsikring, og alt annet som det er viktig å kunne noe om – både for å vite hvilken sikkerhet man har, og for å vurdere sin egen pensjonsordning opp mot andre som tilbys.

Trygghet i alle livets faser

Det er ramme alvor for våre medlemmer når de ikke forstår den informasjonen de mottar i et brev eller på www.spk.no. Derfor har vi deltatt aktivt i prosjektet «Klart språk i staten» helt fra oppstarten i 2008. Vi har bestemt oss for at Statens pensjonskasse skal være et fyrstårn i satsingen på klart språk.

Her er tre eksempler på hva klart språk handler om for Statens pensjonskasse:

1. Enklere skjemaer og forståelige brev

Brev er vår største kommunikasjonskanal mot

våre 970 000 medlemmer, og i 2010 etablerte vi et tverrfaglig brevprosjekt for å sikre at vi utnytter denne kanalen på beste måte.

Brevprosjektet handler selvfølgelig om bedre språk og enklere forklaringer, men i prosjektet har vi også satt fokus på den interne samarbeidsprosessen som ligger bak et brev som sendes ut fra Statens pensjonskasse. Dette er en prosess hvor både pensjonsfaglig, juridisk, kommunikasjonsfaglig og IT-faglig kompetanse må involveres.

Totalt har vi mer enn 300 standardbrev som sendes ut i et stort antall. I løpet av 2010 kartla og vurderte vi kvaliteten på alle disse brevene. Statusoversikten gjorde det mulig å prioritere hvilke brev som måtte endres og forbedres i hvilken rekkefølge – både angående nytt regelverk, nye rutiner og de kravene vi har satt til klart språk.

Til nå har vi forbedret mer enn ca. 150 av våre viktigste standardbrev og skjemaer. Vi har laget retningslinjer for brevskrivning og gjennomført flere interne kommunikasjons- og skrivekurs for medarbeidere som jobber med brev i det daglige.

Mye arbeid gjenstår før vi kan si at Statens pensjonskasse har gode nok brev, og derfor blir prosjektet videreført i 2011. Deretter blir det selvfølgelig kontinuerlig oppdatering og vedlikehold. Også gode brev blir utdatert. Forbedringsarbeidet tar aldri slutt.

2. Verktøykasse for alle som vil forstå mer

Hva blir min pensjon? Er jeg forsikret? Hvor stor

Klart språk



«Statens pensjonskasse – fra prosjekt til mønsterpraksis». Dette er tittelen på et kapittel i boken «Klar, men aldri ferdig». Boken er en praktisk veileder i klarspråkarbeidet, utarbeidet av prosjektet Klart språk i staten. I denne boken er Statens pensjonskasse brukt som eksempel. Illustrasjonen er laget av Oddmund Mikkelsen.

er forskjellen i kroner og øre på ulike pensjonsordninger? Pensjonsansvarlige hos våre kunder får stadig slike spørsmål, og vi har utarbeidet en verktøykasse med praktiske hjelpemidler både på nett og papir.

Målet med denne verktøykassen er å gjøre de pensjonsansvarlige hos kundene våre bedre i stand til å både veilede, informere og yte service til sine ansatte i pensjonssaker. Dette kan du lese mer om på side 26–27.

Også på de nye nettsidene våre har vi verktøy som skal gjøre det enklere, både for arbeidsgivere og medlemmer, å spå fremtiden. En egen pensjonsveiviser, med tre ulike kalkulatorer, forklarer hvordan du lett kan regne ut din egen pensjon, sjekke hvilke alternativer pensjonsreformen gir deg, og hvordan ulike valg slår ut. Med vår lånekalkulator kan du finne ut hva du vil spare dersom du flytter boliglånet ditt til Statens pensjonskasse.

3. Klart språk for alle

Nye www.spk.no har tegnspråk integrert som et eget språk, på linje med for eksempel samisk. Å tilby tegnspråk er ingen gimmick for oss, men en helt naturlig del av vårt samfunnsansvar. Se mer om dette i en egen artikkel. Også våre egne folk har ansvar for å snakke klart og forståelig i alle sine møter med kunder og medlemmer. En viktig post på vårt kommunikasjonsregnskap handler derfor om å gjøre oss selv til gode kommunikatører.

Gjennom hele 2010 har vi for eksempel hatt en egen tverrfaglig «beredskapsgruppe» som har jobbet for å skape så tydelige budskap som mulig om pensjonsreformen. En av pensjonsekspertene i Aftenposten (aftenposten.no/jobb/eksperter) er også fra Statens pensjonskasse. Han heter Jan Fredrik Nordby og er fagsjef hos oss.

Tegnspråk ... kan de ikke lese?

– Til nå har tilgjengelighet og universell utforming på nett primært handlet om blinde og svaksynte. Vi mener at tegnspråk hører naturlig med.

Dette sier webredaktør Marianne Fardal. Her forklarer hun hvorfor den mest sentrale informasjonen på Statens pensjonskasses nye nettsted er oversatt til tegnspråk.

– Mange blir forbauset når de får vite at ikke alle døve kan norsk. Men faktum er at den som er født døv, har tegnspråk som morsmål og norsk som andrespråk. Og fordi tegnspråk er et eget visuelt språk som er bygget opp helt annerledes enn det norske skriftspråket, kan døve slite med å lære seg norsk.

ET ANSVAR

I 2009 oversatte vi informasjon om viktige deler av pensjonsreformen og la ut på nettet. Dette var første gang en stor offentlig reform ble oversatt til tegnspråk, og vi oppdaget at det verken var spesielt vanskelig eller dyrt å få til en løsning som fungerte, forteller webredaktør Marianne Fardal.

Da hun satte i gang prosjekt «Nye spk.no» våren 2010, var det naturlig å legge til rette for både tegnspråk og samisk.

AVGJØRENDE FOR NOEN, BRA FOR ALLE

– Vi har fått tilbakemeldinger som forteller oss at tegnspråkmuligheten på www.spk.no

er viktig for de døves forståelse av pensjon. Samarbeidet med døve har også vært svært nyttig for oss, mener webredaktøren.

– Vi har lært mye om forenkling som vi har tatt med oss over i alt annet informasjonsarbeid. Og her er et eksempel på reaksjoner vi har fått:

– Tegnspråk har gjort det mulig for meg å forstå bedre hva pensjon handler om og hvilke muligheter jeg har, skriver nettbruker Karl Olav.

VIL DU LÆRE AV VÅRE ERFARINGER?

– Nå ligger tegnspråk an til å bli anerkjent som offisielt språk i Norge. Vil du vite mer om tegnspråk på nett? Ta kontakt med Marianne Fardal via webredaktor@spk.no.

TEGNSPRÅK



NAVN
MARIANNE FARDAL
STILLING
WEBREDAKTØR

SPK forvaltningsbedrift

SPK Forvaltningsbedrift oppnådde i 2010 et resultat på 60,1 millioner kroner, mot et resultat på 12,6 millioner kroner i 2009. Endringen skyldes betydelig økte inntekter på flere virksomhetsområder. Overskuddskravet til Arbeidsdepartementet var på 5,6 millioner kroner. Resterende, 54,5 millioner kroner, er tilført virksomhetskapskapitalen.

Inntektene økte fra 2009 til 2010 med 14,8 prosent til 496,7 millioner kroner. Inntektsøkningen er fordelt på de fleste inntektsarter. Mye gjelder økte tjenestepriser for å dekke følgekostnader knyttet til pensjonsreformen, men SPK har også økt sine inntekter knyttet til rådgivning, regnskapsberegninger og kursvirksomhet betraktelig.

Kostnadene, inkludert avskrivninger og renter, økte med 4,0 prosent til 436,6 millioner kroner i 2010. Organisasjonen har i 2010 fortsatt mobiliseringen fra 2009 for å håndtere de omfattende systemleveransene fra pensjonsprosjektet. Dette gir en økning i lønnskostnadene på 6,4 prosent. For øvrig er økningen knyttet til økte avskrivninger og rentekostnader (46,6 prosent) knyttet til de nye pensjonssystemene som nå er under implementering. Øvrige driftskostnader viser en reduksjon (-14,6 prosent). Kostnadsbildet er sammensatt, men de vesentligste reduksjoner gjelder betalingsformidling og IT-anskaffelser. Følgekostnader til pensjonsreformen ser ut til å bli lavere enn de opprinnelige anslagene tydet på.

SPKs totale prosjektportefølje var i 2010 på 324,7 millioner kroner (hvorav 318 millioner kroner ble aktivert).

Nye systemløsninger for håndtering av pensjonsreformen utgjorde 307,3 millioner kroner. Øvrige prosjekter var i stor grad fokusert mot å bedre informasjon og service mot kunder og medlemmer, utvikle våre interaktive løsninger, samt å sikre datakvalitet.

Prosjekt Perform har i løpet av året gjennomført fire leveranser, hvorav hovedleveransen av det nye saksbehandlersystemet for beregning av pensjoner i oktober har hatt høyest fokus. Det er i løpet av 2010 nedlagt 256 000 prosjekttimer, og fra prosjektets oppstart i 2008 til utgangen av 2010 har interne medarbeidere og eksterne ressurser arbeidet totalt drøye 540 000 prosjekttimer i Perform.

Overgangen til nytt saksbehandlersystem har gått bra, og våre målinger, samt tilbakemeldinger fra organisasjonen, viser at systemet har tilfredsstillende kvalitet. Etter novemberutbetalingen registrerte vi ingen brudd på utbetalingsgarantien og 97,5 prosent korrekte utbetalinger mot kravet på 96 prosent.

Resultatregnskap

Tall i hele tusen

		2010	2009
	NOTE	31.12.10	31.12.09
Driftsinntekter			
Salgsinntekter	1	496 711	432 624
SUM DRIFTSINTEKTER		496 711	432 624
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	2	238 356	223 947
Andre driftskostnader	3	442 649	435 971
Aktiveringer	3	-318 011	-290 108
Avskrivninger	4,5	54 809	40 732
SUM DRIFTSKOSTNADER		417 803	410 542
Driftsresultat		78 909	22 082
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	27	39
Finanskostnader	6	18 848	9 524
SUM FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER		-18 821	-9 484
Resultat av periodens aktiviteter		60 088	12 598
Periodens resultat		60 088	12 598
Disponeringer:			
Resultatkrav Arbeidsdepartementet		5 616	13 888
Trekk fra (-)/ til virksomhetskapital	7	54 472	-1 290
SUM DISPONERINGER		60 088	12 598

Balanse

Tall i hele tusen

		2010	2009
	NOTE	31.12. 2010	31.12. 2009
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Rettigheter og lignende immaterielle eiendeler	4	639 376	276 172
SUM IMMATERIELLE EIENDELER		639 376	276 172
II Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar og lignende	5	12 698	14 405
Anlegg under utførelse	5	48 898	147 193
SUM VARIGE DRIFTSMIDLER		61 596	161 597
SUM ANLEGGSMIDLER		700 972	437 770
B. Omløpsmidler			
I Fordringer			
Kundefordringer	8	15 574	17 292
Andre fordringer	9	14 203	14 333
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	10	21 843	21 082
SUM FORDRINGER		51 620	52 707
SUM OMLØPSMIDLER		51 620	52 707
SUM EIENDELER		752 592	490 477

Balanse

Tall i hele tusen

	NOTE	2010 31.12. 2010	2009 31.12. 2009
VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD			
C. Virksomhetskapi tal			
I Opptjent virksomhetskapi tal	7	66 196	11 725
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL		66 196	11 725
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	11	102 927	109 175
SUM AVSETNING FOR LANGSIKTIGE FORPLIKTELSE R		102 927	109 175
II Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld		530 281	285 148
SUM ANNEN LANGSIKTIG GJELD		530 281	285 148
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		17 422	23 663
Skyldig skattetrekk		9 669	8 224
Skyldige offentlige avgifter		45 720	42 147
Avsatte feriepenger		25 339	22 403
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	10	5 099	11 754
Annen kortsiktig gjeld	12	33 393	31 335
SUM KORTSIKTIG GJELD		136 641	139 527
IV Avregning med statskassen			
Avregning med statskassen		-83 454	-55 099
SUM AVREGNING MED STATSKASSEN		-83 454	-55 099
SUM GJELD		686 396	478 752
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD		752 592	490 477

Kontantstrømoppstilling

	2010	2009
KONTANTSTRØMOPPSTILLING ETTER DEN DIREKTE MODELLEN	31.12.2010	31.12.2009
<i>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</i>		
Innbetalinger		
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	491 012 720	424 569 504
Sum innbetalinger	491 012 720	424 569 504
Utbetalinger		
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-237 507 547	-210 334 286
Utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk	-127 834 767	-134 165 314
Utbetalinger av renter	-18 821 023	-9 484 220
Sum utbetalinger	-384 163 337	-353 983 820
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter ¹ (se avstemming)	106 849 384	70 585 684
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-318 011 045	-290 107 592
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-318 011 045	-290 107 592
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Utbetalinger av resultatkrav til statskassen	-5 616 000	-13 888 000
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-5 616 000	-13 888 000
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	-216 777 661	-233 409 908
Avstemming	31.12.2010	31.12.2009
Periodens resultat	60 087 509	12 597 682
Ordinære avskrivninger	54 808 757	40 731 895
Endring i kundefordringer	1 717 862	-3 489 777
Endring i leverandørgjeld	-6 241 322	12 446 150
Inntekter til pensjoner (kalkulatoriske)		
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	-6 248 224	3 744 048
Endring i andre tidsavgrensingsposter	2 724 802	4 555 687
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter ²	106 849 384	70 585 684

¹ Benyttes normalt av nettobudsjetterte virksomheter

² Benyttes normalt av bruttobudsjetterte virksomheter

Statsregnskapsrapportering

Periode: 01.01–31.12.2010				
	Konto	Kontotekst	Bevilgning	Regnskap
I Driftsutgifter	2470.24.02	Driftsutgifter	385 369 000	376 809 803
	2470.24.03	Avskrivninger	54 774 000	54 808 757
	2470.24.04	Renter	18 595 000	18 774 948
	2470.24.06	Til reguleringsfond	5 750 000	18 138 736
	2470.24.05	Egenfinansierte investeringer	18 069 000	18 069 000
II Investeringer	2470.45	Aktiveringer	345 943 000	318 011 045
III Inntekter	2470.01	Driftsinntekter	-484 173 000	-492 217 244

Regnskapsinnretning og -prinsipper

Statens pensjonskasses regnskap er delt i to for å skille økonomien i administrasjonen fra de ulike pensjons- og forsikringsordningene som Statens pensjonskasse forvalter:

1. SPK forvaltning er det administrative apparatet i SPK som forvalter og administrerer ordningene. Våre 397 ansatte er ansatt i SPK forvaltning. SPK forvaltning får i hovedsak inntektene fra forvaltning og administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene i SPK forsikring. Forvaltningsbedriftens regnskap er avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene, i den grad disse er tilpasset forvaltningsbedrifter.

2. SPK forsikring er pensjons- og forsikringsporteføljen som omfatter de opparbeidede rettighetene til våre nesten én million medlemmer og statens pensjonsforpliktelser overfor våre medlemmer. Regnskapet for SPK forsikring presenteres kun i henhold til kontantprinsippet.

To atskilte regnskaper gir bedre styring og kontroll av både virksomheten og de ulike ordningene Statens pensjonskasse administrerer.

Statens pensjonskasse administrerer også Pensjonsordningen for apotekvirksomhet, som inkluderer alle apotekene i Norge. Ordningen er underlagt et eget styre og egen ekstern revisjon. Regnskapet for apotekvirksomhet blir derfor presentert i en egen årsberetning.

TRANSAKSJONSBASERTE INNTEKTER

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

KOSTNADER

Kostnader som gjelder transaksjonsbaserte inntekter, regnskapsføres i samme periode som tilhørende inntekt.

Andre driftskostnader er redusert med kostnader som inngår i aktiverte prosjekter. Disse kostnadene inneholder en andel lønnsmidler.

AVSKRIVNINGER

Investeringer finansieres delvis ved lån fra fagdepartement. Lånebeløpet er oppført som langsiktig gjeld i balansen. Avskrivninger reduserer lånesaldo i balansen. (Statens pensjonskasse inntektsfører ikke avskrivninger som anført i standarden. Investeringer er i hovedsak lånefinansiert, og de løpende inntektene er i utgangspunktet ment å bære avskrivningskost-

nadene). Visse typer programvare med lang forventet levetid (pensjons-systemer) avskrives over 10 år.

PENSJONER

Det er utarbeidet NRS 6 for SPK forvaltning, og avsatt midler for underdekning i pensjonsordningen.

KLASSIFISERING OG VURDERING AV BALANSEPOSTER

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet

Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

IMMATERIELLE EIENDELER

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er balanseført og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

VARIGE DRIFTSMIDLER

Varige driftsmidler er balanseført og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

FORDRINGER

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende verdi.

SELVASSURANDØRPRINSIPP

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

STATENS KONSERNKONTOORDNING

Statens pensjonskasse omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank. Statens pensjonskasse tilføres dermed ikke likvider gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.

Noter

Note 1 | Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12. 2010	31.12. 2009
Salgsinntekter		
Administrasjon av pensjonsordningene	405 640 842	359 734 841
Administrasjon av gruppelivs- og yrkesskadeordningene	10 167 446	10 479 417
Administrasjon av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	42 424 268	37 676 141
Øvrige inntekter *	38 478 751	24 733 315
Sum salgsinntekter	496 711 307	432 623 714
Sum driftsinntekter	496 711 307	432 623 714

* I øvrige inntekter inngår salg av aktuar- og kapitalforvaltningstjenester, inntekter fra kurs m.m.

Note 2 | Lønn og sosiale kostnader

	31.12. 2010	31.12. 2009
Lønninger	180 442 322	162 621 919
Feriepenger	22 207 848	19 652 672
Arbeidsgiveravgift	30 862 429	26 909 737
Pensjonskostnader (ekskl arbeidsgiveravgift og arbeidstakers andel)	10 155 630	18 365 085
Sykepenger og andre refusjoner	-6 052 136	-4 250 688
Andre ytelser	740 219	648 246
Sum lønn og sosiale kostnader	238 356 312	223 946 971
Antall årsverk:	397	388

Note 3 | Andre driftskostnader

	31.12. 2010	31.12. 2009
Husleie	28 424 187	22 444 376
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	521 031	1 141 118
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	5 320 399	5 085 813
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	30 783 024	27 104 406
Mindre utstyersanskaffelser	7 430 642	21 404 317
Leie av maskiner, inventar og lignende	2 595 295	1 985 595
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	349 724 202	329 901 305
Reiser og diett	1 478 474	1 176 456
Øvrige driftskostnader *	16 371 497	25 727 152
Sum andre driftskostnader	442 648 750	435 970 538

* I øvrige driftskostnader inngår porto, telefonutgifter, kursutgifter m.m.

Note 4 | Immaterielle eiendeler

	Rettigheter mv.
Anskaffelseskost 31.12.2009	468 537 628
Tilgang i 2010	414 962 628
Avgang anskaffelseskost i 2010	0
Anskaffelseskost 31.12.2010	883 500 256
Akkumulerte nedskrivninger 31.12.2009	0
Nedskrivninger i 2010	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12.2009	192 365 282
Ordinære avskrivninger i 2010	51 758 985
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2010	0
Balanseført verdi 31.12.2010	639 375 990
Avskrivningssatser (levetider)	4-10 år lineært

Note 5 | Varige driftsmidler

	Driftsløsøre, inventar, verktøy ol.	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 31.12.2009	72 984 363	0	72 984 363
Tilgang i 2010	1 343 418	48 897 627	50 241 045
Avgang anskaffelseskost i 2010	0	0	0
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2010	74 327 781	48 897 627	123 225 408
Akkumulerte nedskrivninger 31.12.2009	0	0	0
Nedskrivninger i 2010	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12.2009	58 579 614	0	58 579 614
Ordinære avskrivninger i 2010	3 049 772	0	3 049 772
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2010	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2010	12 698 395	48 897 627	61 596 022
Avskrivningssatser (levetider)	3-5 år lineært	Ingen avskrivning	

Note 6 | Finansinntekter og finanskostnader

	31.12. 2010	31.12. 2009
Finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Agiogevinst	27 430	39 442
Annen finansinntekt	0	0
Sum finansinntekter	27 430	39 442
Finanskostnader		
Rentekostnad	18 774 948	9 318 687
Nedskrivning av aksjer	0	0
Agiotap	73 505	204 974
Annen finanskostnad	0	0
Sum finanskostnader	18 848 454	9 523 662

Note 7 | Innskutt og opptjent virksomhetskaptial

Innskutt virksomhetskaptial	
Innskutt virksomhetskaptial 31.12.2009	0
Endring i innskutt virksomhetskaptial	0
Innskutt virksomhetskaptial 31.12.2010	0
Opptjent virksomhetskaptial	
Opptjent virksomhetskaptial 31.12.2009	11 724 956
Underskudd bevilgningsfinansiert virksomhet belastet opptjent virksomhetskaptial	0
Overført fra årets resultat	54 471 509
Opptjent virksomhetskaptial 31.12.2010	66 196 465

Note 8 | Kundefordringer

	31.12. 2010	31.12. 2009
Kundefordringer til pålydende	15 573 873	17 291 735
Avsatt til forventet tap (-)	0	0
Sum kundefordringer	15 573 873	17 291 735

Der er ikke forventet tap i kundefordringene ved utgangen av året.

Note 9 | Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12. 2010	31.12. 2009
Forskuddsbetalt lønn	0	0
Reiseforskudd	0	0
Personallån	164 673	268 205
Andre fordringer på ansatte	6 808	2 343
Forskuddbetalte kostnader	14 031 306	14 062 660
Andre fordringer	0	0
Fordring på datterselskap mv.	0	0
Sum	14 202 787	14 333 207

Note 10 | Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter

Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)	31.12. 2010	31.12. 2009
Etterskuddsfakturert til SPK forsikring	20 303 090	19 878 308
Etterskuddsfakturert til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	1 053 418	926 086
Opptjent refusjon utlegg fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	486 848	277 567
Sum	21 843 356	21 081 961

Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter (gjeld)	31.12. 2010	31.12. 2009
Forskuddsfakturerte inntekter til SPK Forsikring	5 026 586	11 382 677
Forskuddsfakturerte inntekter til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	72 720	371 682
Sum	5 099 306	11 754 359

Note 11 | Pensjoner

Forutsetninger	31.12. 2010	31.12. 2009
Avkastning på pensjonsmidler	5,40 %	5,70 %
Diskonteringsrente	4,60 %	5,40 %
Årlig lønnsvekst	4,00 %	4,50 %
Årlig G-regulering	3,75 %	4,25 %
Årlig regulering av alderspensjon under utbetaling	3,00 %	-
Arbeidsgiveravgiftssats	14,10 %	14,10 %
Gjennomsn. gjenv. opptj.tid	17	18

Sammensetning av netto pensjonskostnader	2010	2009
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	25 936 316	17 506 451
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	14 740 774	12 889 838
Forventet avkastning på pensjonsmidler	-10 241 361	-9 084 127
Administrasjonskostnad	646 576	509 552
Netto pensjonskostnad før amortisering	31 082 305	21 821 714
Resultatført estimatavvik	-	-687 521
Resultatført levealdersjustering og pensjonsregulering	-16 363 463	-
Netto pensjonskostnad før arbeidsgiveravgift	14 718 842	21 134 193
Beregnet arbeidsgiveravgift	2 075 357	2 979 921
Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift	16 794 199	24 114 114

Sammensetning av netto pensjonsforpliktelse	31.12. 2010	31.12. 2009
Brutto pensjonsforpliktelse	310 300 982	283 398 092
Pensjonsmidler (fiktivt fond)	208 798 392	171 751 806
Ikke-resultatført estimatavvik	1 424 560	-2 470 911
Netto pensjonsforpliktelse før arbeidsgiveravgift	102 927 150	109 175 375
Arbeidsgiveravgift	14 512 728	15 393 728
Netto pensjonsforpliktelse etter arbeidsgiveravgift	117 439 879	124 569 103

Note 12 | Annen kortsiktig gjeld

Gjeld	31.12. 2010	31.12. 2009
Skyldig lønn	18 795	5 034
Skyldige reiseutgifter	0	0
Annen gjeld til ansatte	2 433 068	1 992 084
Påløpte kostnader	0	0
Uopptjent inntekt	0	714 413
Annen kortsiktig gjeld	30 940 841	28 623 408
Gjeld til datterselskap mv.		0
Sum	33 392 704	31 334 939

SPK forsikring

Regnskapet for SPK forsikring er gruppert i en del for forsikringsordningene og en del for boliglånsordningen. For forsikringsordningene økte premieinntektene med 1,2 milliard kroner, mens pensjons- og forsikringsutbetalingene økte med 1,1 milliard kroner.

Som følge av lavere rentenivå i 2010 er renteinntektene fra boliglånsordningen redusert med 0,2 milliard kroner. Endret regnskapsprinsipp for boliglånsordningen gjør at regnskapet i 2010 ikke er belastet renter på lån av statskassen. I 2009 utgjorde rentekostnadene 0,8 milliarder kroner.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 11,9 milliard kroner i 2010, som er 11,9 prosent høyere enn i 2009. Dette skyldes endrede premiesatser fra SPK, samt økt premiegrunnlag hos kundene. premiegrunnlaget endres i takt med lønnsnivå og antall ansatte.

Renteinntekter og gebyrer fra utlånsporteføljen sank med 17,7 prosent til 774 million kroner, som følge av det lavere rentenivået i 2010 sammenlignet med 2009. Samtidig steg den samlede utlånsporteføljen med 24,8 prosent til 33,7 milliard kroner i 2010.

Flere pensjonister ga økte utgifter

Netto utbetalte pensjoner økte med 6,1 prosent sammenlignet med 2009 til 19,1 milliard kroner. De viktigste årsakene var økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på 3,79 prosent og økningen i antall utbetalte pensjoner med ca. 2,7 prosent. Tallet inkluderer også utbetalinger til enkemenn som får etterbetalt pensjon i samsvar med dom i EFTA-domstolen for å oppfylle kravene om likebehandling for enke- og enkemannspensjon. Videre er

etterbetalinger til oppsatte medlemmer som ikke hadde mottatt sine rettmessige ytelser tidligere inkludert i utbetalingene. SPK forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 77,8 millioner kroner i 2010, som er en økning på 9,3 prosent i forhold til året før. Utbetalte yrkesskadeerstatninger det enkelte år vil variere avhengig av blant annet når skaden meldes, skadelidtes behandlingsbehov og skadeomfang. Gruppelivserstatningene i 2010 utgjør 141,6 millioner kroner og er på samme nivå som i 2009.

Endret regnskapsprinsipp for boliglånsordningen

Tidligere regnskapsførte SPK en beregnet finansieringskostnad knyttet til låneordningen. I 2009 utgjorde denne beregnede rentekostnaden 829 millioner kroner. Fra 2010 er retningslinjene for regnskapsføring av renter i tilknytning til boliglånsordningen i Statens pensjonkasse endret slik at det ikke lenger beregnes en slik rentekostnad. I tillegg medfører endrede retningslinjer at netto tap på utlån og kostnader knyttet til administrasjon av boliglånsordningen nå vises på egne linjer i regnskapet.

SPK Forsikring mottar bevilgninger over statsbudsjettet som dekker differansen mellom innbetalingene fra våre premiebetalende kunder og utbetalingene knyttet til de ulike forsikringsordningene. SPK mottok i 2010 et tilskudd på 7,1 milliarder kroner, når avkastningen på boliglånsordningen er tatt hensyn til.

Resultatregnskap 2010


Forsikringsregnskap

Tall i hele tusen

Inntekter	2010	2009
Pensjonspremie	11 632 448	10 388 385
Yrkesskadepremie	153 910	141 284
Gruppelivspremie	102 316	98 531
Sum premieinntekter	11 888 673	10 628 201
Ugifter		
Utbetalte pensjoner (inkl. renter og avskrevne beløp)	19 083 068	17 984 087
Utbetalte yrkesskadeerstatninger	77 766	71 148
Utbetalte gruppelivserstatninger	141 607	141 790
Sum utbetalte forsikringserstatninger	19 302 441	18 197 025
Sluttoppgjør utmeldte kunder	4 552	8 676
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	389 305	374 608
Sum øvrige utgifter	393 857	383 284
Resultat forsikringsselskap	-7 807 625	-7 952 108
Boliglånsordningen i SPK		
Inntekter		
Renteinntekter lån	744 774	914 382
Gebyrer lån	29 332	26 556
Sum inntekter boliglånsordningen	774 107	940 938
Ugifter		
Renter lån av statskassen	-	829 126
Tap på utlån	-233	-
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	46 065	-
Sum utgifter boliglånsordningen	45 832	829 126
Resultat boliglånsordningen i SPK	728 275	111 811

Statistikk

Antall aktive medlemmer er stabilt, men pensjonsbestanden er økende. Det er antall nye aldrespensjonister som vokser mest. Det er liten eller ingen økning i de andre pensjonstypene. Om vi ser på alderssammensetningen i den aktive bestanden, er det grunn til å forvente at veksten vil stabilisere seg på dagens nivå. Bortsett fra antall alderspensjoner, som vil fortsette å vokse.



Utbetalte pensjoner 2010

PENSJONSART		VEDTATT BRUTTOPENSJON		VEDTATT NETTOPENSJON		UTBETALT PENSJON**	
<i>Beløp i millioner kroner</i>		Utbetalt	%	Utbetalt	%	Utbetalt	%
Alderspensjon	Menn	15 006	33,8 %	5 302	27,3 %	5 335	27,0 %
	Kvinner	9 254	20,9 %	3 439	17,7 %	3 440	17,4 %
	Totalt	24 261	54,7 %	8 742	45,0 %	8 776	44,4 %
Særalderspensjon*	Menn	1 467	3,3 %	1 363	7,0 %	1 388	7,0 %
	Kvinner	201	0,5 %	157	0,8 %	188	1,0 %
	Totalt	1 668	3,8 %	1 521	7,8 %	1 576	8,0 %
AFP	Menn	1 537	3,5 %	1 511	7,8 %	1 513	7,7 %
	Kvinner	1 495	3,4 %	1 451	7,5 %	1 453	7,4 %
	Totalt	3 032	6,8 %	2 962	15,3 %	2 967	15,0 %
Spesiell førtidspensjon	Menn	145	0,3 %	142	0,7 %	146	0,7 %
	Kvinner	50	0,1 %	47	0,2 %	48	0,2 %
	Totalt	195	0,4 %	190	1,0 %	195	1,0 %
Uførepensjon	Menn	3 394	7,6 %	1 033	5,3 %	1 082	5,5 %
	Kvinner	5 729	12,9 %	2 001	10,3 %	2 088	10,6 %
	Totalt	9 124	20,6 %	3 035	15,6 %	3 171	16,0 %
Ektefellepensjon	Menn	362	0,8 %	151	0,8 %	239	1,2 %
	Kvinner	5 623	12,7 %	2 701	13,9 %	2 733	13,8 %
	Totalt	5 986	13,5 %	2 853	14,7 %	2 972	15,0 %
Barnepensjon	Menn	56	0,1 %	54	0,3 %	55	0,3 %
	Kvinner	53	0,1 %	51	0,3 %	52	0,3 %
	Totalt	109	0,2 %	105	0,5 %	107	0,5 %
SUM	Menn	21 970	49,5 %	9 559	49,2 %	9 761	49,4 %
	Kvinner	22 407	50,5 %	9 851	50,8 %	10 006	50,6 %
	Totalt	44 378	100,0 %	19 411	100,0 %	19 767	100,0 %

Tabellen viser hvor mye vi utbetalte i 2010, fordelt på de ulike pensjonstypene og spesifisert for kjønn.

Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er tall fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet inkludert i tabellen.

* Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er alderspensjon etter særaldersgrense skilt ut som egen kategori.

** Det er også lagt inn en kolonne som viser utbetalt pensjon inkludert etterbetalinger i 2010 som skyldes korreksjoner i vedtak fra 2009 eller tidligere.

Antall pensjoner – sammenlignet pr. 31.12.2010 og 31.12.2000

Antall pensjoner*	Menn				Kvinner				Totalt			
	2010		2000		2010		2000		2010		2000	
PENSJONSART	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%
Alderspensjon	63 327	62,7 %	50 547	62,9 %	61 685	40,3 %	39 178	33,6 %	125 012	49,2 %	89 725	45,6 %
Særalderspensjon**	5 169	5,1 %	3 814	4,7 %	2 080	1,4 %	1 301	1,1 %	7 249	2,9 %	5 115	2,6 %
AFP	6 118	6,1 %	4 313	5,4 %	7 029	4,6 %	3 341	2,9 %	13 147	5,2 %	7 654	3,9 %
Spesiell førtidspensjon	456	0,5 %	1 015	1,3 %	177	0,1 %	708	0,6 %	633	0,2 %	1 723	0,9 %
Uførepensjon	17 980	17,8 %	15 119	18,8 %	40 987	26,8 %	29 840	25,6 %	58 967	23,2 %	44 959	22,8 %
Ektefellepensjon***	6 894	6,8 %	4 381	5,5 %	40 212	26,2 %	40 937	35,2 %	47 106	18,5 %	45 318	23,0 %
Barnpensjon***	1 058	1,0 %	1 153	1,4 %	1 039	0,7 %	1 151	1,0 %	2 097	0,8 %	2 304	1,2 %
Alle pensjoner	101 002	100 %	80 342	100 %	153 209	100 %	116 456	100 %	254 211	100 %	196 798	100 %

* Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er tall fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet inkludert i tabellen.

** Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er alderspensjon etter særaldersgrense skilt ut som egen kategori.

*** Tabellen for disse to radene viser hvor mange menn vs. kvinner som mottar ektefellepensjon, og hvor mange gutter vs. jenter som mottar barnpensjon.

Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse pr. 31.12.2010

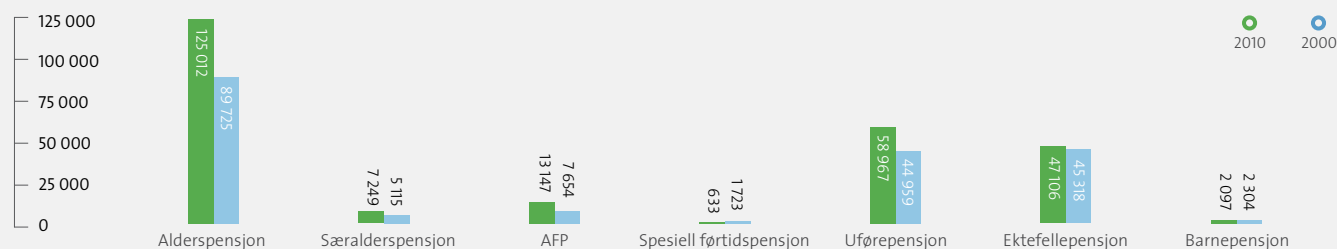
PENSJONSART	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig netto årlig pensjon (etter samordning)		
	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT
Alderspensjon	236 970	150 035	194 073	83 735	55 764	69 933
Særalderspensjon*	283 852	96 752	230 166	263 792	75 946	209 892
AFP	251 268	212 720	230 658	246 979	206 455	225 313
Spesiell førtidspensjon	319 036	282 563	308 837	313 296	271 078	301 491
Uførepensjon	188 815	139 790	154 739	57 476	48 842	53 780
Ektefellepensjon	52 602	139 850	127 081	22 032	67 194	63 104
Barnpensjon	53 078	51 351	52 222	51 322	49 164	51 247

Tabellen viser den gjennomsnittlige pensjonen medlemmene i Statens pensjonskasse fikk utbetalt i 2010. Bruttobeløpet viser gjennomsnittlig beregnet rettighet i Statens pensjonskasse før samordning med folketrygden. Nettobeløpet viser utbetalt fra Statens pensjonskasse, etter samordning.

Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er tall fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet inkludert i tabellen.

* Til forskjell fra årsberetningen for 2009 er alderspensjon etter særaldersgrense skilt ut som egen kategori.

Utbetalte pensjoner 2000/2010



Diagrammet viser antall utbetalte pensjoner av hver type i 2010.

Utvikling i antall saker i forsikrings- og erstatningsordninger som administreres av SPK

						ENDRING
	2006	2007	2008	2009	2010	FRA 2009
Antall nye skademeldinger yrkesskade	565	574	654	494	604	22 %
Antall nye skademeldinger engangserstatning for vernepliktige	55	25	38	43	46	7 %
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar*	32	43	10	10	24	140 %
Antall nye skademeldinger billighetserstatning psykiske senskader internasjonale operasjoner**	53	43	37	18	11	-39 %
Antall nye skademeldinger kompensasjonsordning for veteraner fra internasjonale operasjoner	-	-	-	7	208	-
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)	484	581	571	502	725	44 %

* Kommentar bilansvar: Det høye antallet i 2006 og 2007 skyldes at SPK overtok administrering av ordningen i slutten av 2006, og sakene ble da overført fra Forsvarsdepartementet. Også i 2010 er tallet noe høyt fordi vi mottok flere arkiverte saker fra Forsvarsdepartementet.

** Nedgangen i nye skademeldinger etter billighetserstatningsordningen kan sees i sammenheng med at den nye kompensasjonsordningen for samme type lidelser trådte i kraft i 2010.

Utbetaling av yrkesskadeforsikring

Beløp i 1 000 kroner						ENDRING
	2006	2007	2008	2009	2010	FRA 2009
Beløp	28 686	46 462	26 704	33 941	38 500	13 %
Avgift NAV (tidligere Rikstrygdeverket)	34 186	22 302	37 048	27 560	29 227	6 %
Totalkostnad yrkesskadeforsikring	62 872	68 764	63 752	61 501	67 727	10 %

Tallene gjelder saker konstatert etter 31.12.95 og er eksklusive administrasjonskostnader.

Utbetalingene kan ikke direkte relateres til antall nye skademeldinger siste år, ettersom personskadeoppgjør ofte går over flere år.

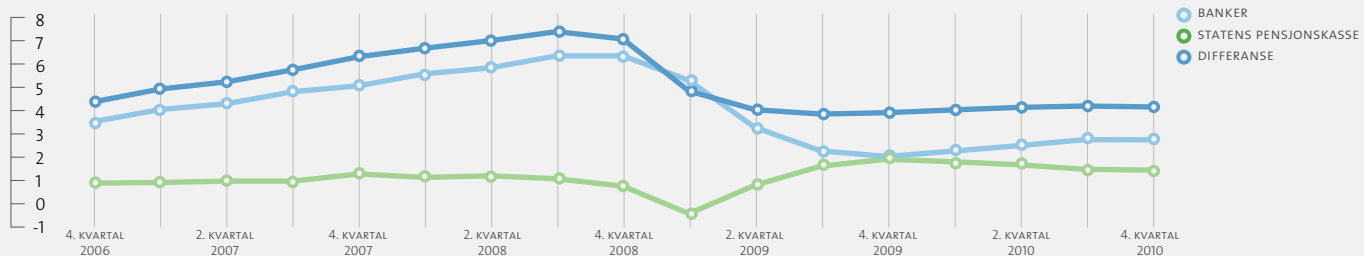
I beretningen for 2009 ble totalkostnadene ved en feil satt for høyt fordi avgiften til NAV ble regnet med to ganger. Vi har i år valgt en ny presentasjonsform, som kun viser tall knyttet til SPKs budsjett. Tallene i tabellen er derfor ikke direkte sammenlignbare med tallene i tabellen for 2009.

Gruppelivsordning

Beløp i 1 000 kroner				ENDRING
	2008	2009	2010	FRA 2009
Antall utbetalinger	187	171	197	13,7 %
Sum utbetalt beløp	99 152	141 790	141 607	-0,1 %

Gjennomsnittsrente for banker og Statens pensjonskasse

Prosent



Figuren viser boliglånsrente i Statens pensjonskasse i perioden 2005 til 2010, sammenlignet med den gjennomsnittlige renten på boliglån i samme periode. Tallene er hentet fra Statistisk sentralbyrå. Sammenligningen viser at renten i Statens pensjonskasse i gjennomsnitt har ligget ett prosentpoeng under markedsrenten de siste fem årene.

Dersom du har lån i Statens pensjonskasse, sparer du mange tusen kroner i året.

SØK
BOLIGLÅN
– SPAR
TUSENER!

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at våre boliglånskunder har hatt cirka ett prosentpoeng lavere rente enn vanlige bankkunder i perioden 2006 til 2010. Slikt blir det penger av.

Du kan søke om inntil 1,7 millioner kroner i boliglån. Er dere to medlemmer i husstanden, kan dere søke om inntil 3,4 millioner.

BOLIGLÅN



NAVN ELISABETH REALFSEN
STILLING DAGLIG LEDER
I FINANSPORTALEN TIL
AFTENPOSTEN/E24
09.09.09

– Det er absurd å la denne muligheten gå fra seg.



Slik gjør du:

Kjøpe ny bolig?

- 1 Statens pensjonskasse tilbyr ikke finansieringsbevis eller mellomfinansiering. Du må derfor først skaffe deg finansieringsbevis i en bank.
- 2 Kjøp boligen du ønsker ved hjelp av finansieringsbevis fra din bank.
- 3 Senest tre uker før overtakelsesdato: Gå inn på www.spk.no og søk om lån i Statens pensjonskasse, slik at lånedokumentene blir klare før du skal overta boligen.
- 4 Deretter betaler Statens pensjonskasse sin del av lånet til selger, mens banken gjør det samme med sin del av beløpet. Alternativt kan du først låne hele beløpet i banken, og så søke om refinansiering hos Statens pensjonskasse etterpå. Da tar det litt lengre tid å få lån.

Refinansiere lånet?

- 1 Gå inn på spk.no og fyll ut lånesøknad elektronisk.
- 2 Søknaden blir vurdert av en kundebehandler hos oss. Tilbud om boliglån blir sendt pr. post.
- 3 Signér lånetilbudet du får tilsendt, og returner til oss sammen med annen dokumentasjon vi ber om.
- 4 Når vi har tinglyst dokumentene, blir lånet ditt formelt overflyttet til Statens pensjonskasse. Deretter får du tilsendt nedbetalingsplanen – og kan glede deg over lavere rente og flere kroner til overs.

**DITT
VIKTIGSTE
PENSJONS-
VERKTØY**



**Hva blir din pensjon
– eller pensjonen til dine ansatte?
Hvilke valgmuligheter finnes?
Hva er verdien av medlemskapet for
deg – eller for dine ansatte og deres familier?**

HELE LIVET

Husk at medlemskap i Statens pensjonskasse handler om mye mer enn alderspensjon. Gunstig boliglån, ektefellepensjon, barnpensjon og gode forsikringsordninger gir også viktig trygghet – i ulike faser av livet.