



De pensioensector wil meer jongeren betrekken. Niet alleen als deelnemer, maar ook als verantwoordingsorgaanlid en bestuurder. Toch blijkt dat in de praktijk nog niet vanzelfsprekend. Veel pensioenfondsbesturen en verantwoordingsorganen zijn nog altijd relatief grijs, terwijl juist jonge professionals andere perspectieven kunnen inbrengen. Volgens Frédérique Lipsch en Wieke Smit ligt daar een belangrijke opgave voor de sector. PensioenLab probeert jongeren kennis te laten maken met pensioen én hen voor te bereiden op een actieve rol binnen de sector. 'Wij willen dat jongeren niet alleen meepraten over pensioen, maar ook daadwerkelijk aan tafel komen.'



Frédérique Lipsch

'Het zou mooi zijn als PensioenLab straks niet meer nodig is.'

Van eerste kennismaking tot bestuurstafel

PensioenLab zet zich in voor verjonging en vernieuwing binnen de pensioensector. De organisatie richt zich op verschillende groepen jongeren en doet dat via drie trajecten die op elkaar aansluiten.

'PensioenLab zet zich in voor verjonging en vernieuwing binnen de pensioensector. We vergroten het pensioenbewustzijn en de kennis onder jongeren en zorgen dat hun stem wordt gehoord via fondsorganen en in maatschappelijke discussies.'

Volgens Wieke Smit, projectleider van de PensioenLab Denktank, onderscheidt PensioenLab zich van andere jongereninitiatieven doordat het zich richt op de volledige ladder van jongerenparticipatie.



Wieke Smit

'Van jongeren die nog helemaal niets van pensioen weten tot jongeren die uiteindelijk plaatsnemen in fondsorganen of in de sector gaan werken. Wij proberen die hele keten te ondersteunen.'

Dat begint bij jongeren voor wie pensioen nog een volledig onbekend onderwerp is. PensioenLab zoekt daarom ook actief naar manieren om jongeren buiten de sector te bereiken. Zo ging Smit onlangs met een mbo-klas op bezoek bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 'Aan de ene kant om ze meer te leren over pensioen, maar aan de andere kant ook om te laten zien hoe zo'n institutie eruitziet. Dat daar ook gewoon mensen werken waar je mee kan praten. Dat helpt dan om de afstand tot de sector te verkleinen en pensioen toegankelijker te maken voor jongeren die er anders niet snel mee in aanraking zouden komen.'

De Kweekvijver vormt vaak het startpunt. Via laagdrempelige masterclasses maken jongeren kennis met onderwerpen als communicatie, vermogensbeheer en strategie. Wie meer verdieping zoekt, kan deelnemen aan de Denktank. Daar ontwikkelen jongeren adviezen over actuele pensioenvraagstukken. Voor wie uiteindelijk een bestuurlijke rol ambieert, is er de PensioenLab Academie.

De volgende generatie pensioenfondsbestuurders

Die PensioenLab Academie vormt al jaren een belangrijke kweekvijver voor toekomstige bestuurders. 'De Academie leidt ieder jaar vijftien jongeren op om geschikt te worden als pensioenfondsbestuurder,' vertelt Frédérique Lipsch, projectmanager van de PensioenLab Academie en Kweekvijver. 'De deelnemers volgen een SPO niveau-A opleiding, lopen minimaal negen maanden stage bij een pensioenfondsbestuur en krijgen daarnaast trainingen op het gebied van boardroom dynamics, intervisie en andere vaardigheden die je als bestuurder nodig hebt.'

Het doel is niet alleen om kennis over te dragen, maar ook om deelnemers daadwerkelijk voor te bereiden op de praktijk van bestuurlijke besluitvorming. 'Je krijgt een volledig pakket dat je de basis geeft om uiteindelijk in een bestuur plaats te nemen.'

Die aanpak werpt volgens haar zichtbaar vruchten af. Een kwart van de afgestudeerden heeft inmiddels een bestuursfunctie verworven. Toch vindt ze dat er nog meer mogelijk moet zijn. 'Vijfentwintig procent is al heel mooi, maar het kan beter. Er zit ontzettend veel talent tussen. Ik hoop dat er de komende jaren nog meer ruimte ontstaat voor jonge bestuurders.'

Pensioenadviezen door jongeren

Op de website van PensioenLab vind je de visieboekjes van de verschillende Denktank edities met daarin pensioenadviezen gemaakt door jongeren. Sinds de start van de PensioenLab Denktank zijn al meer dan 450 jongeren aan de slag gegaan met pensioenvraagstukken.

Klik [hier](#)
of
scan de code



Nieuwe perspectieven

Voor PensioenLab draait verjonging niet om leeftijd alleen. Het gaat vooral om perspectief. 'Uit onderzoek blijkt dat divers samengestelde teams betere besluiten nemen,' zegt Lipsch. 'Niet per se omdat je tot een totaal ander besluit komt, maar omdat je met elkaar een rijkere discussie voert en verschillende invalshoeken meeneemt.' Volgens haar geldt dat ook voor leeftijdsdiversiteit. Jongeren kijken anders naar bijvoorbeeld communicatie, dienstverlening en de relatie tussen pensioenfonds en deelnemer.

Volgens haar zit daar precies de kracht van diversiteit en die ervaart ze ook zelf in haar rollen als pensioenfondsbestuurder en voorzitter van een verantwoordingsorgaan. 'Die diverse perspectieven wil je aan tafel hebben, want zonder wrijving geen glans. Als ik dat vertaal naar de bestuurstafel, dan is juist dat hetgeen wat ertoe leidt dat je betere besluiten neemt.'

Ook Smit ziet daar een duidelijke meerwaarde en ervaart dit in haar rol als lid van een verantwoordingsorgaan. 'Jongeren kunnen nieuwe inzichten en andere perspectieven toevoegen. Hun input kan ervoor zorgen dat communicatie en dienstverlening beter aansluiten bij huidige én toekomstige deelnemers.' Daarnaast draagt een divers samengesteld bestuur volgens haar ook bij aan legitimiteit en vertrouwen. Dit kwam ook naar voren binnen het onderzoek van een van de Denktank groepen afgelopen editie. 'Als deelnemers zich herkennen in de mensen die besluiten over hun pensioen nemen, vergroot dat het vertrouwen in het pensioenfonds.'



Het gaat beter, maar het kan nog beter

Kijken de twee naar de ontwikkeling van de afgelopen jaren, dan zien zij duidelijke vooruitgang. Tegelijkertijd vinden zij dat de sector nog stappen te zetten heeft. 'Vroeger bestonden pensioenfondsbesturen volledig uit oude mannen,' zegt Lipsch. 'Qua toetreding van vrouwen zie je dat de situatie inmiddels echt verbeterd is. Bij jongeren zie je nu een vergelijkbare beweging ontstaan. Er komen steeds meer jonge mensen bij, maar we zijn er nog niet.'

Volgens haar heeft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel de afgelopen jaren ook voor vertraging gezorgd. Veel fondsen richtten hun aandacht op het invaren en stelden vernieuwing van de bestuurssamenstelling uit. Toch ziet zij inmiddels positieve signalen. 'Dit jaar heb ik voor het eerst meegemaakt dat fondsen mij hebben benaderd met de vraag of zij een stagiair vanuit de Academie mogen begeleiden. Dat is een mooie ontwikkeling.'

Ook Smit ziet positieve veranderingen, maar benadrukt dat blijvende aandacht nodig is om een brede groep jongeren te bereiken. 'Ik realiseer me dat dat ook voor onszelf huiswerk betekent in hoe wij onze selectie doen en hoe wij onze trajecten promoten.' Volgens haar kijkt ook PensioenLab kritisch naar de eigen aanpak. 'Wij proberen jongeren een steuntje in de rug te geven, maar ook wij proberen zoveel mogelijk te kijken naar: hoe kunnen we een representatieve doelgroep jongeren bereiken?'

Maak ruimte voor ontwikkeling

Een belangrijke uitdaging blijft volgens PensioenLab dat veel vacatures nog steeds worden opgesteld voor ervaren bestuurders. 'Als je een profiel opstelt waarbij iemand direct op alle onderdelen het hoogste niveau moet hebben, dan sluit je jongeren automatisch uit,' zegt Lipsch. 'Dan moet je niet verbaasd zijn dat er geen jonge kandidaat reageert.'

Haar advies is om meer ruimte te creëren voor ontwikkeling. Daarbij noemt zij het aspirant-bestuurderschap als voorbeeld. Jongeren kunnen dan eerst een periode meedraaien, opleidingen volgen en ervaring opdoen voordat zij formeel toetreden tot het bestuur. 'Als je graag een jongere in je bestuur wil, dan moet je die ruimte gaan creëren.' Volgens haar vraagt dat ook om realistische verwachtingen.

PensioenLab probeert die ontwikkeling actief te ondersteunen. Via de Kweekvijver, Denktank en Academie krijgen jongeren de kans om kennis op te doen, ervaring op te bouwen en zich voor te bereiden op een rol in de sector. 'We zorgen echt dat ze de skills krijgen om ook echt aan tafel te komen en hun stem te laten horen,' zegt Smit.

Volgens Lipsch ligt de volgende stap vervolgens bij de fondsen zelf. Jongeren opleiden is belangrijk, maar uiteindelijk moeten zij ook de kans krijgen om hun kennis en perspectief in de praktijk in te brengen. Juist door ruimte te bieden aan ontwikkeling kunnen pensioenfondsen volgens PensioenLab bouwen aan een nieuwe generatie bestuurders.





Bezoek PensioenLab aan ministerie van SZW

De kracht van PensioenLab

PensioenLab wil zich ook de komende jaren blijven inzetten voor verjonging en vernieuwing binnen de pensioensector. Met de Kweekvijver, de Denktank en de Academie blijft de stichting jongeren kennis laten maken met pensioen, hun perspectieven een podium geven en hen ondersteunen bij hun ontwikkeling binnen de sector. Tegelijkertijd hoopt PensioenLab dat steeds meer pensioenfondsen jongeren actief betrekken bij vraagstukken, fondsorganen en bestuurlijke functies.

Waar zijn de twee het meest trots op? Voor Lipsch is dat duidelijk. 'Vijfentwintig procent van alle afgestudeerden heeft nu een bestuursfunctie.' Het laat volgens haar zien dat jongeren daadwerkelijk kunnen doorstromen naar bestuurlijke posities.

Voor Smit zit de trots vooral in de impact die de programma's hebben op de deelnemers zelf. 'Ik ben er trots op dat deelnemers na afloop zelf ambassadeur worden van PensioenLab. Je merkt dat de trajecten echt iets met hen doen. Mensen raken enthousiast, blijven betrokken bij pensioen en nemen dat enthousiasme ook weer mee naar anderen.'

De combinatie van kennis, ervaring en talentontwikkeling vormt de kracht van PensioenLab. Van een eerste kennismaking met pensioen tot een rol in een fondsorgaan of bestuur. Zo wil PensioenLab ook de komende jaren bijdragen aan een sector waarin jonge generaties niet alleen worden gehoord, maar ook daadwerkelijk de ruimte krijgen om mee te doen.

Contact opnemen of vacatures delen?

Wil je in contact komen met PensioenLab? Stuur een mail naar info@pensioenlab.nl

Ben je op zoek naar een jong bestuurs- of VO-lid? Deel je vacature dan met Frédérique Lipsch via pensioenlabacademie@fnv.nl of 06 572 018 82

