

The Social Pact

Organisaties



Klik hier voor website

De pensioensector vergrijst en heeft de komende jaren veel nieuwe professionals nodig. Toch stellen organisaties de instroom van jong talent vaak uit, omdat 'de transitie alle aandacht opeist'. Volgens Janine Bos, directeur en mede-eigenaar van The Social Pact, is dat begrijpelijk maar riskant. Met een gespecialiseerd traineeship wil haar organisatie afgestudeerden sneller vakinhoudelijk én professioneel laten landen. 'Jonge mensen kunnen veel eerder waarde toevoegen dan vaak wordt gedacht.'



Janine Bos



Waarom is die instroom zo lastig?

'De pensioensector is inhoudelijk complex en voor veel studenten vrijwel onzichtbaar. Jongeren komen tijdens hun opleiding nauwelijks met pensioen in aanraking. Daardoor weten zij niet welke functies er zijn, hoe maatschappelijk relevant het werk is en welke loopbaanmogelijkheden de sector biedt.'

'Zet jong talent niet bij voorbaat buitenspel.'

Hoe kwam The Social Pact bij de pensioensector terecht?

'The Social Pact is begonnen als studentenuitzendbureau. Vanuit die oorsprong zoeken we altijd naar werk dat aansluit bij iemands studie en bijdraagt aan de ontwikkeling van een cv. Het liefst werken we bovendien voor organisaties die maatschappelijke waarde creëren.'

Toen de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op gang kwam, dachten wij aanvankelijk vooral aan studenten die tijdelijk konden ondersteunen bij communicatie, data of IT. In gesprekken met de sector bleek echter dat de onderliggende vraag veel groter was.

Pensioenorganisaties zien een forse uitstroom van ervaren medewerkers aankomen en maken zich zorgen over de beschikbaarheid van nieuwe expertise. De vraag was niet alleen: kunnen jongeren helpen bij de transitie? De echte vraag was: hoe krijgen we überhaupt jonge mensen geïnteresseerd in een loopbaan in deze sector?'

Tegelijk leeft het beeld dat iemand eerst jarenlang ervaring moet opdoen voordat die werkelijk kan meepraten. Vanuit de sector hoorden wij soms dat het wel vijf jaar duurt voordat een nieuwkomer het speelveld voldoende begrijpt. Dat prikkelde ons. Kun je die leercurve verkorten door aan de voorkant zorgvuldig te selecteren, een intensieve vakopleiding aan te bieden en persoonlijke begeleiding goed te organiseren?'



Hoe ziet het traineeship eruit?

‘De trainees komen bij ons in dienst en werken in beginsel minimaal een jaar bij dezelfde pensioenorganisatie. Wij verzorgen de werving en selectie, kijken nadrukkelijk naar de cultuur van de organisatie en stellen alleen kandidaten voor van wie we denken dat er werkelijk een match is.

Naast het werk volgen zij een vakinhoudelijk programma dat samen met pensioenexperts is ontwikkeld. Onderwerpen zijn onder meer governance, wetgeving, compliance, juridische vraagstukken, data en de inrichting van het pensioenveld. Daarnaast besteden we veel aandacht aan professionele vaardigheden. Denk aan agendabeheer, presenteren, ethiek, timemanagement en effectief opereren in vergaderingen.

Dat laatste is belangrijk. Je kunt academisch zeer sterk zijn, maar werken vraagt iets anders dan studeren. Als jongste deelnemer aan tafel moet je leren wanneer je spreekt, hoe je een standpunt onderbouwt en hoe je invloed uitoefent zonder te overschreeuwen.’



In welke functies komen de trainees terecht?

‘We zijn gestart met rollen als bestuurssecretaris en bestuursadviseur, omdat daar veel behoefte aan was. Al snel kwamen ook vragen uit andere vakgebieden: compliance, legal, finance, vermogensbeheer, strategie, communicatie en AI.



De studieachtergronden lopen uiteen, van geschiedenis en politicologie tot economie, finance en communicatiewetenschappen. Dat is juist een kracht. De pensioensector heeft niet één type professional nodig. Zij heeft mensen nodig die analytisch sterk zijn, snel leren en gemotiveerd zijn om zich in een complex maatschappelijk domein te verdiepen.’

Traineeship Pensioenen

Lees meer over het Junior Executive Program Pensioen op de website van The Social Pact.

Klik [hier](#)
of
scan de code



Sommige fondsen vinden het lastig om tijd vrij te maken voor een starter. Begrijp je die terughoudendheid?

‘Zeker. Veel organisaties zitten midden in een uitzonderlijk drukke transitie. Zij zeggen: we zouden graag jong talent aannemen, maar we hebben nu geen tijd om iemand goed in te werken. Dat is een reële zorg. Een starter moet je niet laten zwemmen.

Maar uitstel heeft ook een prijs. De uitstroom van ervaren mensen gaat door. Als je pas begint wanneer alle drukte voorbij is, loop je het risico dat kennis al verdwenen is en dat de arbeidsmarkt nog krappere is geworden. Bovendien neemt ons programma een belangrijk deel van de opleiding en begeleiding uit handen.’

Welke begeleiding krijgen trainees op de werkplek?

‘Iedere trainee wordt gekoppeld aan een ervaren mentor uit de pensioensector. Die mentor werkt niet bij de eigen organisatie, maar kent het vak en de bestuurlijke context goed. Vooral in het begin is er frequent contact, zodat de trainee kan sparren over situaties die op het werk ontstaan.

Dat externe mentorschap heeft twee voordelen. De trainee beschikt over een veilige gesprekspartner buiten de directe lijn en de pensioenorganisatie hoeft niet alle begeleiding zelf te organiseren. Daarnaast bouwen de trainees onderling een netwerk op. Zij volgen samen trainingen, ontmoeten elkaar informeel en sluiten aan bij jongerenorganisaties in de sector. Dat helpt, zeker wanneer iemand binnen de eigen organisatie veruit de jongste is.’



Wat voegt jong talent concreet toe?

‘Jonge professionals brengen actuele kennis mee van data, AI en nieuwe manieren van werken. Zij stellen andere vragen en kijken met een frisse blik naar processen die voor ervaren medewerkers vanzelfsprekend zijn geworden. Maar hun toegevoegde waarde zit niet alleen in technologie.

De mensen die wij selecteren zijn intelligent, nieuwsgierig en bewust gemotiveerd voor de pensioensector. Zij kunnen informatie snel verwerken en eerder verantwoordelijkheid dragen dan soms wordt aangenomen. Daarom plaatsen wij hen niet eerst een jaar in een algemene instapfunctie. Zij komen direct terecht op een volwaardige plek: in bestuursondersteuning, communicatie, compliance, finance of vermogensbeheer. Daar moeten zij werkelijk kunnen meewerken.

Mijn boodschap aan fondsen is dan ook: zet jonge mensen niet bij voorbaat buitenspel vanuit de gedachte dat zij nog niets kunnen. Zij kunnen veel, mits je zorgvuldig selecteert, duidelijke verwachtingen stelt en goede begeleiding organiseert.’

Praktijkvoorbeeld Oak Pensioenfonds

Lees hier een eerder interview met Oak Pensioenfonds over onder andere de samenwerking met The Social Pact.

Klik [hier](#)
of
scan de code



Hoe kan de sector aantrekkelijker worden voor jongeren?

‘Door veel duidelijker te vertellen waar het werk werkelijk over gaat. Pensioen raakt demografie, politiek, recht, financiële markten, technologie en maatschappelijke verdeling. Wie in deze sector werkt, draagt verantwoordelijkheid voor het inkomen van miljoenen mensen en voor de belegging van zeer grote vermogens. Dat is allesbehalve saai.





Veel jongeren zoeken bovendien een baan waarin zij goed kunnen verdienen én van betekenis kunnen zijn. De pensioensector kan dat bieden, maar vertelt dat verhaal nog onvoldoende. Zij zou zichtbaarder moeten zijn op universiteiten, hogescholen, carrièredagen en via studieverenigingen. Laat vooral jonge medewerkers zelf vertellen wat zij doen. Hun verhaal overtuigt vaak meer dan een algemene arbeidsmarktcampagne.'

Contact opnemen over het traineeship?

Wil je in contact komen met The Social Pact? Je kan Janine Bos bereiken via:
janine.bos@thesocialpact.nl of 06 827 494 17

Waar ben je na de eerste periode het meest trots op?

'Op de diversiteit en kwaliteit van de groep. Toen wij begonnen, wisten we niet zeker of voldoende jonge mensen belangstelling zouden hebben. De respons bleek juist groot en inhoudelijk sterk. We hebben uiteenlopende persoonlijkheden en studieachtergronden kunnen interesseren en zien dat zij goed landen in de sector.

Ik ben ook trots op de betrokkenheid vanuit de sector. Ervaren bestuurders en vakexperts geven les, treden op als mentor en delen graag hun kennis. Dat laat zien dat het bewustzijn er is: de pensioensector wil verbinding maken met een nieuwe generatie.

De volgende stap is dat nog meer organisaties die intentie omzetten in concrete plaatsen. Mentorschap is waardevol, maar uiteindelijk moet jong talent ook ergens kunnen beginnen. Wie kennis wil behouden, moet ruimte maken voor overdracht.'