

Vrouwen in institutioneel Pensioen

Klik hier voor website



Titia Dieben

'Kijk eens verder dan je eigen kring'

ViiP wil meer vrouwen op beleidsbepalende posities in de pensioensector

De Nederlandse pensioensector is volop in beweging. Fondsen varen in, besturen herijken hun rol, toezichhouders kijken scherper mee en deelnemers verwachten meer duidelijkheid, herkenbaarheid en vertrouwen. Juist in zo'n periode is de vraag wie er aan tafel zit belangrijker dan ooit. Want wie beslist over de toekomst van pensioen? En welke stemmen worden daarbij gehoord?

Voor Titia Dieben, voorzitter van ViiP – Vrouwen in institutioneel Pensioen, is het antwoord helder: de sector kan niet zonder meer vrouwen op verantwoordelijke, beleidsbepalende posities. Niet als symboolpolitiek, maar omdat betere besluitvorming vraagt om verschillende perspectieven.



Tenyll Codfried en Natasha van der Linde

ViiP Vrouwen
in
institutioneel
Pensioen

Pensioen is zeker niet saai

'Uit meerdere onderzoeken is gebleken dat diverse teams betere beslissingen nemen,' zegt Dieben. 'En diversiteit gaat voor mij niet alleen over gender. Het gaat ook over leeftijd, achtergrond, ervaring en manier van kijken. Maar vrouwen zijn nog steeds onvoldoende vertegenwoordigd op plekken waar beleid wordt bepaald.' Dieben weet waar ze over praat. Ze is opgeleid als actuaire en werkt sinds 1991 in de pensioensector. 'Pensioen is zeker niet saai,' zegt ze met een glimlach. 'Ik heb ooit een interview gegeven met als titel: never a dull moment. En zo is het nog steeds.'

Sinds 2017 is ze lid van ViiP, sinds 2022 bestuurslid en sinds 2024 voorzitter. De vereniging bestaat officieel sinds 2002 en werd opgericht door Francis van Bergenhenegouwen en Sandra Smits, destijds werkzaam bij Robeco. Hun uitgangspunt was eenvoudig: vrouwen in de pensioensector mochten zichtbaarder worden, elkaar beter weten te vinden en kennis met elkaar delen.

Ruim twintig jaar later is die missie nog altijd actueel.



Meer vrouwen waar beleid wordt bepaald

‘Onze missie is om vrouwen op beleidsbepalende posities in de sector te krijgen,’ zegt Dieben. ‘We streven ernaar dat ongeveer dertig procent van de plekken in besturen door vrouwen wordt ingenomen. Maar dat gaat langzaam. Zeker in pensioenfondsbesturen zie je lange zittingstermijnen. Sinds de Code Pensioenfondsen zijn daar normen voor gesteld, maar met de Wtp-transitie hoor je toch vaak: we willen de bestaande kennis in huis houden.’

Die lange continuïteit heeft voordelen, erkent ze. Maar ze kan ook vernieuwing tegenhouden. ‘Als mensen steeds in hun eigen kring zoeken, blijft de samenstelling vaak hetzelfde. Terwijl er veel vrouwen in de sector zijn met uitstekende kwaliteiten.’

Dieben noemt een voorbeeld uit haar eigen praktijk. Bij een klein pensioenfonds vertrok een bestuurslid. Toen er werd gezocht naar iemand voor een vacature op het gebied van risicomanagement, kwamen er aanvankelijk drie mannelijke kandidaten in beeld. ‘Toen zei ik: wacht even, ik heb een netwerk met driehonderd vrouwen. Daaruit reageerden meerdere vrouwen. Uiteindelijk is er een vrouw benoemd. Dat laat zien hoe belangrijk het is om verder te kijken dan het eigen kringetje.’

Vacature delen via ViiP?

Stuur voor het delen van een vacature onder de leden een mail naar secretariaat@viiip.nl.

Een netwerk van ruim driehonderd vrouwen

Daar ligt volgens haar een belangrijke rol voor ViiP. De vereniging telt rond de 320 leden: toezichhouders, bestuurders, juristen, actuarissen, vermogensbeheerders, beleidsmedewerkers en vrouwen op bestuursbureaus. Ook jonge vrouwen weten ViiP steeds beter te vinden. ‘Daar ben ik echt trots op. We zien dat jongere vrouwen lid worden, naar bijeenkomsten komen en hun netwerk willen vergroten.’

ViiP organiseert bijeenkomsten, deelt vacatures, brengt vrouwen met elkaar in contact en wil de komende jaren nog meer inzetten op laagdrempelige kennisdeling. Voor corona waren er deelnetwerken rond thema's als vermogensbeheer, juridisch werk en bestuur. Die structuur is deels stilgevallen. Nu onderzoekt ViiP nieuwe vormen: regionale bijeenkomsten, online sessies en mogelijk een buddystructuur waarin ervaren en minder ervaren vrouwen elkaar kunnen versterken.

‘De sector is druk, agenda's zitten vol,’ zegt Dieben. ‘Daarom moeten contactmomenten laagdrempelig zijn. Maar de behoefte is er. Leden geven aan dat ze graag in kleinere groepen ervaringen delen en van elkaar leren.’



Jaarcongres ViiP

Vrouwen beoordelen zichzelf vaak strenger

Die kennisdeling is belangrijk, juist omdat vrouwen zichzelf soms strenger beoordelen dan mannen. Dieben hoort dat ook van recruiters en headhunters. ‘Als er specifiek om een vrouw wordt gevraagd, reageren er toch mannen. Ook als ze niet helemaal aan het profiel voldoen. Andersom gebeurt dat veel minder. Vrouwen kijken vaak kritischer naar zichzelf: kan ik dit wel, voldoe ik wel aan alle eisen?’

ViiP probeert vrouwen daarom aan te moedigen om vacatures niet te snel naast zich neer te leggen. ‘Bij vacatures zeggen we vaak: wil je meer weten, zoek iemand in ons netwerk die bij die organisatie werkt en vraag eens hoe het daar is. Zou dit iets voor mij kunnen zijn? Via onze website kunnen leden elkaar vinden en benaderen.’

Tegelijk ziet Dieben dat de verantwoordelijkheid niet alleen bij vrouwen zelf mag worden gelegd. Organisaties moeten actief andere netwerken benutten. ‘Het is veilig om in je eigen kring te blijven zoeken. Daarmee behoud je wat je kent. Maar als je echt diversiteit wilt, moet je buiten die kring kijken.’

Diversiteit vraagt om actief zoeken

Dat vraagt ook iets van pensioenfondsen, bestuursbureaus, verantwoordingsorganen, raden van toezicht en toezichthouders. 'Je kunt bij een nieuwe benoeming niet alleen naar individuele kwaliteit kijken. Je moet ook de samenstelling van het geheel meenemen. Wat doet deze benoeming met de dynamiek, met de blik aan tafel, met het vermogen om goede besluiten te nemen?'

Dieben spreekt voorzichtig, maar duidelijk. Ze wil niet vervallen in simpele stereotypen over mannen en vrouwen. 'Niet alle mannen zijn hetzelfde en niet alle vrouwen zijn hetzelfde. Maar ik merk wel dat de dynamiek verandert als er meer vrouwen aan tafel zitten. Gesprekken kunnen opener worden. Er wordt soms anders gekeken naar wat er werkelijk speelt.' Ze noemt een ervaring als toezichthouder in een orgaan waar vrouwen in de meerderheid zijn. 'Dan kijk je met elkaar naar pensioenfondsonderdelen met voornamelijk mannen waar de verhoudingen niet altijd lekker lopen. Dan denk je: jongens, waar zijn jullie mee bezig? Ga je werk doen. Blijf niet hangen in wie gelijk heeft of wie iets heeft verloren. Het ego kan een grote rol spelen. Maar daar zit de deelnemer niet op te wachten.'



Niet representatie, maar betere besluiten

Dat is misschien wel de kern van haar pleidooi. Diversiteit is geen doel op zichzelf. Het gaat uiteindelijk om betere besluitvorming in het belang van deelnemers. Zeker nu pensioenfondsen door de transitie naar het nieuwe stelsel voor grote keuzes staan. Dieben ziet daarin kansen. Niet omdat vrouwen per definitie beter passen bij het nieuwe stelsel, benadrukt ze. Wel omdat vernieuwing vraagt om een frisse blik.

'De Wtp-transitie kan kansen bieden voor mensen met een andere kijk op de sector. Er ontstaat een nieuw tijdperk, met andere verantwoordelijkheden en andere accenten. Dan kun je minder makkelijk zeggen: degene die er al zit, heeft nu eenmaal alle ervaring die nodig is. Nieuwe kennis en nieuwe perspectieven worden juist belangrijk.'

Ook consolidatie hoeft volgens haar geen belemmering te zijn. Integendeel: als oude structuren verdwijnen, kan er ruimte ontstaan voor nieuwe samenstellingen. 'Het zou geen excuus moeten zijn om minder vrouwen te benoemen. Je kunt het ook zien als een moment waarop rollen opnieuw worden verdeeld.'

'De Wtp-transitie kan kansen bieden voor mensen met een andere kijk op de sector.'



Samenwerking met andere netwerken

ViiP zoekt daarbij nadrukkelijk samenwerking met andere netwerken en organisaties. Met PensioenLab en JIIP – Jongeren in institutioneel Pensioen organiseert ViiP binnenkort een bijeenkomst over generaties. Ook zijn er contacten met de Pensioenfederatie, de Taskforce Diversiteit en andere initiatieven. Daarnaast wijst Dieben op WIFS, Women in Financial Services, dat breder op de financiële sector is gericht.

‘Mijn advies aan pensioenfondsen en organisaties in de sector is simpel: neem contact op met ViiP. Of met de Pensioenfederatie. Er zijn netwerken, er zijn vrouwen, er zijn kandidaten. Je hoeft het niet alleen binnen je bestaande kring te zoeken.’

De uitdaging is wel om ook mannen meer te betrekken. ViiP organiseerde eerder een jaarcongres rond het thema allyship, waarbij leden mannen konden meenemen. ‘Dat is belangrijk, maar ook lastig. De mannen die meekomen, zijn vaak al bewust bezig met dit onderwerp. De vraag is hoe je ook de mensen bereikt voor wie dit nog minder vanzelfsprekend is.’



Van Gouden Pump naar sterke vrouwen

Social media helpt om zichtbaarder te worden, maar Dieben ziet vooral veel waarde in persoonlijke ontmoetingen. ‘Daar krijg ik zelf de meeste energie van: samenwerken met anderen, vooral ook met jongere vrouwen, en zien dat wat we organiseren aanslaat. Het kost veel tijd en energie, maar als je ziet hoeveel nieuwe vrouwen erop afkomen en wat voor dynamiek er ontstaat, dan weet je waar je het voor doet.’

ViiP heeft zichzelf de afgelopen jaren ook opnieuw gepositioneerd. Vroeger reikte de vereniging de Gouden Pump uit aan organisaties die zich inzetten voor meer diversiteit en meer vrouwen in de sector. Inmiddels past dat beeld minder goed bij waar ViiP voor wil staan.

‘We hebben een omslag gemaakt. Het gaat niet om pumps, make-up of een clichématig vrouwelijk beeld. We willen het sterke beeld laten zien van vrouwen in de sector. Vrouwen met kennis, verantwoordelijkheid, ambitie en invloed.’



Kijk verder dan je eigen kring

Voor vrouwen op verantwoordelijke posities in de pensioensector is dat een herkenbare boodschap. De sector verandert, maar verandering gaat niet vanzelf. Wie wil dat besturen, bestuursbureaus en toezichthoudende organen beter aansluiten bij de wereld waarvoor zij werken, moet actief zoeken naar andere stemmen.

Dieben formuleert het nuchter: ‘Er zijn heel veel vrouwen in de sector met goede kwaliteiten die deze functies kunnen waarmaken. Dus kijk verder dan je eigen kring.’

En misschien is dat precies wat de pensioensector nu nodig heeft. Niet alleen vanwege representatie. Niet alleen omdat het hoort. Maar omdat de besluiten van vandaag vragen om tafels waar meer ervaring, meer perspectief en meer maatschappelijke werkelijkheid samenkomen.

Contact opnemen of ViiP-lid worden?

Wil je in contact komen met ViiP? Stuur een mail naar secretariaat@viiip.nl.

Wil je lid worden van ViiP? Je kan je online aanmelden via:

Klik [hier](#)
of
scan de code

