

Pensioenvrouw van het eerste uur

Sandra Smits, mede-oprichter van Vrouwen in Institutioneel Pensioen, neemt na tien jaar afscheid als bestuurslid. Portret van een pensioenvrouw van het eerste uur.

TEKST Mariska van der Westen

Pensioen is van oudsher een aanleggenheid van bedaagde heren in drielidig grijs en ook vandaag de dag wordt de pensioenwereld nog altijd gedomineerd door mannen. Maar vrouwen zijn in het afgelopen decennium wel veel talrijker en vooral ook zichtbaarder geworden. Dat laatste is mede de verdienste van de vereniging Vrouwen in Institutioneel Pensioen (VIIP). VIIP werd in 2002 opgericht door Sandra Smits (Mens&Kennis) en Francis van Bergenhenegouwen (Syntrus Achmea Vastgoed). De organisatie heeft als doel om vrouwen in de pensioensector een laagdrempelig kennisnetwerk te bieden en hun bijdrage aan de sector meer voor het voetlicht te halen.

Vereende krachten

Het netwerk is klein begonnen, vertelt Smits: "Toen we met VIIP van start gingen, was het een heel klein clubje. Er waren vier vrouwelijke pensioenfondsdirecteuren, en dat was het zo'n beetje." In de eerste twee jaar groeide de organisatie gestaag. "Toen er twaalf leden waren, werd het idee geboren om een congresje te organiseren," zegt Smits. Dat werd een doorslaand succes: "Die allereerste keer hadden we tachtig aanmeldingen en bijna geen 'no shows'. Er kwamen wel zeventig vrouwen naar het congres."

Die hoge opkomst staat in scherp contrast met de ondervertegenwoordiging van

vrouwen op reguliere pensioencongressen en -bijeenkomsten, en onderstreept een bekend gegeven: er zijn wel degelijk vrouwen werkzaam in de sector, maar ze treden niet graag op de voorgrond.

Dat gold ook voor Van Bergenhenegouwen en Smits, beiden toen nog junior account managers aan het begin van hun carrière. Geen van tweeën voelde er veel voor om het podium te betreden en een bomvolle zaal te woord te staan. Daar vonden ze echter een prima oplossing voor. Ze deden het gewoon samen.

Die insteek – waarin onzekerheden niet worden ontkend maar juist onderkend, waarin complementaire persoonlijkheden elkaar niet bestrijden maar aanvullen en waarin optimaal gebruik wordt gemaakt van 'vereende krachten' – geldt als typisch vrouwelijk. Maar de tijd dat de gevestigde orde zich laatdunkend uitliet over een dergelijke vrouwelijke benadering, lijkt voorbij. Een groeiend aantal onderzoeken laat zien dat de introductie van vrouwelijke competenties in de bestuurskamer leidt tot een betere, meer afgewogen bestuursstijl en ook pensioenfondsbesturen zijn niet ongevoelig voor dat argument.

"Men ziet de voordelen van diversiteit in het bestuur, en men doet echt moeite om de verschillende competenties in huis te halen en constructief te combineren," zegt Smits. "Dat merk ik ook vanuit mijn

bedrijf Mens&Kennis, waarmee ik me richt op deskundigheidsbevordering, groeps- en zelfevaluatie en trainingen voor pensioenfondsbestuurders. Er wordt bewuster gekeken naar het eigen functioneren als bestuur en ik word steeds vaker benaderd met vragen over hoe men meer vrouwen kan aantrekken."

Ouwe-jongens-krentenbrood

Terugblikkend op tien jaar VIIP zijn dat de twee ontwikkelingen die er echt uitspringen: er zijn meer vrouwen gekomen in de sector en de sector staat meer open voor wat ze te bieden hebben.

"Er is veel meer waardering voor vrouwen dan rond de eeuwwisseling en dat zie je terug in het aannamebeleid. Wel is het heel duidelijk zo dat commerciële aanbieders hierin voorop lopen. Partijen als Robeco, TKP, APG en PGGM maken werk van diversiteit in bestuurlijke functies en hebben allemaal vrouwen in topposities binnen hun bedrijf."

Lopen pensioenfondsen op dat punt achter? Is er een 'ouwe-jongens-krentenbrood' bolwerk dat zich verzet tegen een invasie van vrouwelijk talent?

"Daarover lopen de meningen binnen VIIP uiteen. Volgens mij is dat niet zo en zit de aarzeling meer aan de kant van de vrouwen, zo van: kunnen we dat wel," zegt Smits. "Daarom vind ik dat er ook een ver-

antwoordelijkheid bij vrouwen ligt om te netwerken. Stel je zichtbaar op, zodat men je weet te vinden. En als je noodzakelijke bestuurservaring mist, doe die dan op – bijvoorbeeld door te vragen of je een jaar stage kunt lopen bij een bestuur.”

Anderzijds beseft Smits dat ze wellicht een vertekend beeld krijgt. “De klanten die mij bellen, zijn per definitie al overtuigd van de toegevoegde waarde van vrouwelijke inbreng. Het is natuurlijk best mogelijk dat er een zekere zelf-selectie plaatsvindt en dat klanten die een ander bureau bellen, bewust of onbewust de voorkeur geven aan een man.”

Ook als dat zo mocht zijn, blijft het zaak dat vrouwen zich beter profileren en zich meer in de kijker spelen. Mannen hebben er veel minder moeite mee om zelf de telefoon te pakken en te laten weten dat ze capabel en beschikbaar zijn. Vrouwen schuiven zichzelf niet zo snel naar voren. “Maar zeg nu eerlijk, als je thuis gaat zitten afwachten tot je gebeld wordt, hoe moet men je dan vinden?”

Als ze een blik in de toekomst werpt, dan denkt Smits dat het aantal pensioenfondsen nog verder zal teruglopen. “Het zou me niet verbazen als dat afneemt tot een stuk of honderd fondsen en op nog langere termijn wellicht nog maar een paar grote fondsen. Maar dan wel fondsen die een stuk professioneler georganiseerd worden dan in het verleden het geval was, waarbij hogere eisen worden gesteld aan zowel de persoonlijke als de groepseffectiviteit.” Dat biedt kansen voor vrouwen. “Ik hoop dat de stijgende lijn van de inzet van vrouwen doorzet tot we in elk geval een betrokkenheid van 25 à 30 procent in bestuurlijke functies bereiken,” zegt Smits. “Vrouwen moeten in zichzelf blijven investeren. En hoewel het goed is om integer en bescheiden te zijn, geldt wel: overal waar ‘te’ voor staat is niet goed.”

Van bouwen naar beheren

VIIP blijft ook in de toekomst een netwerk dat enerzijds vrouwen in de pensioensec-

tor een steuntje in de rug geeft en dat anderzijds voor externe partijen kan dienen als vraagbaak en aanspreekpunt als het erom gaat vrouwen in de sector te bereiken. Vanaf volgend jaar gebeurt dat wel met een geheel vernieuwd VIIP-bestuur. Dit jaar maken Sandra Smits en Francis Van Berghen negouwen welbewust plaats voor een nieuwe garde. “Dat was best een emotionele beslissing. Maar voor elke bestuurdersfunctie geldt dat je na acht à tien jaar de veren moet opschudden. De veranderingsbereidheid neemt toe als je nieuw



Sandra Smits, mede-oprichter VIIP en eigenaar Mens&Kenni

bloed invoert, dus het lijkt ons goed dat er een nieuw VIIP-bestuur aantreedt,” legt Smits uit.

Vorig jaar hebben Smits en Van Berghen negouwen besloten dat het tijd was voor een wisseling van de wacht. Voor een deel hangt dat samen met de carrièreontwikkeling van de twee oprichters. Ze zijn al lang geen junior meer en bekleden beiden inmiddels veeleisende, drukke functies. Van Berghen negouwen is Manager Investor Relations bij het vastgoedbedrijf van

Syntrus Achmea en Smits heeft haar eigen adviesbureau, Mens&Kenni.

Deels heeft het ook te maken met de ontwikkeling die VIIP heeft doorgemaakt. “Francis en ik heb heel lang handmatig de enveloppen gevuld en de postzegels geplakt. Maar als je eenmaal 150 leden in het bestand hebt, dan gaat dat niet meer,” zegt Smits. Na tien jaar is de organisatie volwassen geworden: er is een office manager, er is een website, er worden internationale contacten gelegd. Dat vereist andere talenten en een andere energie. “Ik ben een bouwer, en de fase van bouwen is voorbij. Nu begint een fase van managen.”

Om de overgang soepel te laten verlopen, hebben de twee besloten om gefaseerd te stoppen. Smits treedt deze zomer terug, en Van Berghen negouwen eind dit jaar. Er is inmiddels een nieuw, vier-koppig bestuur aangetrokken. “Dat hebben we serieus ingestoken, met heldere functieomschrijvingen. We waren op zoek naar een bestuur bestaande uit een communicatietalent, iemand die heel sterk is aan de inhoudelijke kant, iemand die vlot in het organiseren van events is en een voorzitter. Inzet stond daarbij bovenaan het prioriteitenlijstje. We hebben het allemaal druk, en een VIIP-bestuursfunctie is onbetaald vrijwilligerswerk, maar het mag niet zo zijn dat het vrouwenennetwerk onderaan het takenlijstje terechtkomt. Je moet er echt een volle dag per week voor vrij kunnen maken.”

Smits is meer dan gelukkig met het nieuwe bestuur, dat bestaat uit Nadia Pattavina, manager communicatie bij het bestuursbureau van Pensioenfondsen Vervoer; Marijke Colly, senior policy advisor bij APG; Conny Wegerif, manager events bij Robeco en Irene Vermeeren, jurist bij Baker & McKenzie. “Ze hebben veel inhoud en veel kwaliteiten. Het is mooi om te zien hoe ze dit hebben overgenomen,” zegt ze. “Er blijft genoeg te doen en ik zie ernaar uit om als actief lid betrokken te blijven.” ■