

'Ik houd van rekenen'

DOOR LIES VAN RIJSSEN

Ze is een echte sportvrouw, maar ook doorgewinterd als onderhandelaar namens werkgevend Nederland. Financial Investigator sprak met Hedda Renooij, Secretaris Pensioenbeleid VNO-NCW MKB-Nederland

'Eigenlijk was ik meer een beta-leerling, cijfermatig ben ik behoorlijk goed. Ik oriënteerde me in Twente en Delft op een exacte studie, maar daar voelde ik me niet op mijn plek. Ik ben erg op zoek geweest naar de juiste studierichting en koos uiteindelijk Rechten. Het eerste jaar vond ik heel leuk, het tweede ook nog wel maar in het derde liep ik vast. Ik was te weinig alfa en had bovendien niet het idee dat ik er echt iets mee wilde gaan doen. Ik ging aan de slag bij een kleine regionale verzekeraar. Het was daar pionieren, we hebben zelf een levensverzekeringsspoet opgezet. Daarna kwam ik bij Delta Lloyd en specialiseerde ik me gaandeweg in pensioenen. Bij de VU volgde ik de opleiding Pensioenrecht van Lutjens. Momenteel overweeg ik ook de fiscale richting te volgen. Ik ben besmet geraakt met het pensioenvirus. Ik vind het ontzettend leuke materie en wil er veel van afweten. Het heeft ook een grote maatschappelijke component en raakt eigenlijk iedereen in Nederland. Ik deed ook een deel van de opleiding Actuarieel rekenen. Juist mijn belangstelling voor de breedte van pensioen maakt mij goed in mijn vak, al vind ik het raar om dat van mezelf te zeggen. In de SER bestuderen we nu maatmensberekeningen. Door mijn achtergrond kan ik op het cijfermatige vlak goed meepraten. Tegelijk heb ik oog voor de vele juridische, beleidsmatige aspecten. Ik heb mezelf gevormd om beide richtingen behoorlijk te beheersen. Dat komt nu heel goed uit.

Alweer bijna twee jaar ben ik nu Secretaris Pensioenbeleid binnen het team Sociale Zaken van VNO-NCW MKB-Nederland. Ik onderhandel namens de werkgevers op centraal niveau over de pensioenregelingen en het pensioenstelsel in Nederland. Dat ik pensioen in portefeuille heb, betekent dat ik in de SER, de Stichting van de Arbeid, de beleidsgrema met DNB, AFM en de pensioenkoepels Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars, het pensioengezicht van werkgevend Nederland ben. Ik vind het nog steeds bijzonder dat ik op deze unieke positie terechtgekomen ben. Toen mijn voorganger Ap Fraterman informeerde of ik belangstelling had, dacht ik 'Oef, dat is wel heel hoog.' Maar Fraterman wist dat ik in de Haagse wereld goed functioneer, daar niet té gevoelig voor ben. Ik vind het mooi dat ik, omdat ik iets van pensioenen vind, nu mag proberen daar ook richting aan te geven.

Hiervoor werkte ik tien jaar bij AWWN (Algemene Werkgevers Vereniging Nederland). Ook AWWN is sterk bij het speelveld betrokken. VNO omvat de lobby, de beleidsmensen, AWWN verricht vooral advieswerk voor werkgevers. Bij AWWN informeerde en adviseerde ik werkgevers, de leden van de vereniging, bijvoorbeeld over gevolgen van veranderingen in pensioenwetgeving en bij liquidatieprocessen. AWWN voert geen ALM-studies of dergelijke uit, maar ik maakte wel kostenberekeningen. Hoe ontwikkelen die zich bij de overgang van middelloonpensioenen naar DC of van DB naar CDC? Wat valt er te zeggen over het pensioenresultaat? Hoe presteert de regeling ten opzichte van 'concullega's'? Ik vond het zalig soms een hele dag met Excel aan het rekenen te zijn. Als alle functies en formules uiteindelijk deden wat ze moesten doen, gaf dat een kick! VNO-NCW en MKB-Nederland zijn ook verenigingen met leden. Bijna 90% van de ondernemingen in Nederland is lid. Maar individuele ondernemingen van pensioenadvies voorzien is dus niet langer mijn werk.

De pensioenwetgeving slaat vooral piketpaaltjes. Daar moet je binnen blijven, maar veel van de verdere invulling van pensioenregelingen vindt plaats in het overleg tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Daardoor kan je regelingen maken die optimaal bij je doelgroep aanhaken. Dat soort trajecten heb ik altijd graag gedaan als adviseur. Het is dankbaar werk. In een half jaar tijd kan je een bedrijf op weg helpen naar een pensioenregeling waar ze jaren mee verder kunnen. Op het centrale niveau gebeurt dat in zekere zin ook, als je het hebt over complexe thema's als de toekomst van het pensioenstelsel. In de rol die ik nu vervul verlopen processen veel trager, uitzonderingen daargelaten. Gisteren ging het Wetsvoorstel automatische waardeoverdracht kleine pensioenen naar de Tweede Kamer. Dat hebben de pensioenkoepels, sociale partners en SZW in een kort tijdsbestek kunnen afronden. Toen ik hier begon, speelde het traject van de Wet verbeterde premieregeling. Dat verliep niet makkelijk maar ook daarin trokken we goed met elkaar op. Het belangrijkste dossier nu, de toekomst van het pensioenstelsel, loopt al heel lang. Het is natuurlijk ook heel ingrijpend. Dat we uiterst zorgvuldig moeten opereren en dat we hierbij niet op een maandje moeten kijken is dan logisch. Soms stelt dat mijn geduld wel op de proef.

Werkgevers, werknemers, de koepels, de ouderen, de jongeren, de politiek; alles en iedereen speelt mee. Dat moet je leuk vinden. Ik weet dat de beste besluiten worden genomen als er een breed draagvlak voor is. Dan weet je dat ook de uitwerking soepel kan verlopen. Goed, breed draagvlak krijg je niet makkelijk bij zoiets groots. Belangen lopen niet volledig parallel. Dit proces is boeiend, maar ik blijf in de eerste plaats toch een inhoudsmens. Ik kan me daarom nu al verheugen op de uitwerking van besluiten, die weer een veel technischer gehalte zal hebben. Tijdens het proces reken ik zelf niet, maar ik kan berekeningen altijd wel vrij makkelijk plaatsen en doorgronden. Ik kan checken of het rekenkundig gedachtenkader klopt en de juiste vragen aan de rekenaars stellen. We kunnen steunen op een grote groep welwillende werkgevers en op de pensioenkoepels die informatie, ondersteuning en input leveren. Dat samen optrekken is zo mooi van deze sector. We weten dat kennis delen ons beter en sterker maakt.

Pensioen: je kan prachtige ideeën hebben maar als de samenleving ze niet accepteert, niet begrijpt en daardoor niet vertrouwt, dan werken ze niet. Het communicatieve aspect van pensioen is zo belangrijk, ook omdat het vertrouwen in pensioen nog steeds laag is. Hoe breng je het nieuwe concept voor het voetlicht? Ook in onderhandelings-trajecten gaat het niet alleen om techniek en gelijk krijgen, maar alweer om draagvlak. Juist ook in de samenleving. Daar moeten we met zijn allen op inzetten: werkgevers-organisaties, de vakbeweging, de SER, de kroonleden waaronder DNB en CPB, de pensioenkoepels. Het is ook heel belangrijk om mensen meer betrokken te krijgen bij pensioen. Daar is nog een wereld te winnen. We kijken nu hoe we beter de relatie kunnen laten zien tussen wat iemand samen met de werkgever afdraagt van het salaris en wat hij/zij gespaard heeft. Tonen dat er in plaats van een grote anonieme pot een eigen aandeel in die pot is dat goed voor hem of haar beheerd wordt. Met een stuk risicodeling dat er ook bij hoort, omdat we geen ieder-voor-zich-systeem willen.

Het is ontzettend spannend of alle onderdelen van het traject nu op een goede manier bij elkaar komen of dat het toch weer meer tijd vergt. Het is niet een kwestie van nu of nooit. Er is wel momentum om iets goeds tot stand te brengen, maar als het niet lukt gaat ons denkwerk van de afgelopen jaren niet verloren. Er ligt een goed fundament om op verder te bouwen. En als we eruit komen, komt er natuurlijk nog veel nadere uitwerking achteraan. Ik bedoel, je kan wel een centraal akkoord sluiten maar je moet ook voor ruimte zorgen zodat het decentraal goed uitgewerkt kan worden. Zodat het past bij de deelnemerspopulaties met hun eigen kenmerken. De doorsnee werknemer met een doorsnee carrière bestaat niet. Dat ondervinden we nu ook bij de maatsmensberekeningen. Ik ben geen voorstander van een stelsel waarbij iedereen een eigen pensioenfonds kiest of van een stelsel waarin de



Foto: Archief Hedda Renooij

collectiviteit ontbreekt. Wel moeten we meer gaan kijken of collectiviteiten goed passen in de sectoren of bij ondernemingen. Het nieuwe systeem moet dus een bepaalde flexibiliteit naar de toekomst in zich bergen.

Binnenkort ga ik naar Japan. Op uitnodiging van een Japanse werkgeversvereniging praat ik mee over internationale arbeidsmarktbrede trends en ontwikkelingen. Op aanraden van een collega bestelde ik 'Ikigai', een boek over de kunst van oud worden in Japan. Hoe word je gezond en gelukkig oud? Volgens mij door de goede dingen te doen. Actief blijven en betrokken zijn bij de samenleving. Ik sport graag. Drie jaar geleden heb ik een oude liefde weer opgepakt, paardrijden. Verder ski ik op een aardig niveau en zwem en fitness ik. De eerste vijf minuten op de crosswalker denk ik nog na over van alles maar ineens is dat weg en neemt de fysieke inspanning het over van de mentale. Dat is zó goed. Want je zit natuurlijk wel constant in je hoofd met dit werk. Maar ik zou niet meer willen ruilen met mijn tien jaar jongere ik. De balans is nu een heel stuk beter.' «

Goede pensioencommunicatie: er is nog een wereld te winnen.

De pensioenwetgeving slaat vooral piketpaaltjes.

Onder de beste besluiten ligt een breed draagvlak.

De doorsnee werknemer met doorsnee carrière bestaat niet.

Je wordt gezond en gelukkig oud door actief te blijven en betrokken bij de samenleving.