

PENSIOEN (EN VERMOGENSBEHEER) VOLGENS 12 JONGE PROFESSIONALS

Door Jolanda de Groot

Financial Investigator legde een aantal jonge professionals een drietal vragen voor. Hoe ben je in de sector terechtgekomen? Wat is de grootste misvatting over pensioen onder jongeren? En wat moet een werkgever doen om voor jou aantrekkelijk te zijn?



Sujan Lahiri, Pensioenfondsbestuurder, FNV

Hoe ben je in de pensioensector terechtgekomen?



> Ik heb in 2012 meegedaan aan de eerste ronde van PensioenLab. Ik werd meteen voorzitter van een deelteam dat zich ontfermde over een casus. Op een goede dag in mei mocht ik ons advies presenteren aan een zaal vol met mensen die ertoe deden in pensioenland. Blijkbaar werd mijn naam toen op een lijstje gezet, want een paar jaar later kreeg ik out of the blue een telefoontje dat ze bij een pensioenfonds een plekje hadden gecreëerd voor een jonge aspirant-bestuurder. Ook werd ik op het idee gebracht dat je van bestuurswerk je fulltime baan zou kunnen maken. Dat leek me wel wat. Na wat kennismakingsgesprekken, wat overigens wel wat tijd en moeite kostte om die in te laten plannen, ben ik bij dat fonds van start gegaan. Ook ging ik de modules van SPO A & B volgen. Zo is het balletje echt gaan rollen. Om de sector beter te leren kennen, heb ik dat jaar ook aardig wat seminars bezocht en nieuwe mensen leren kennen. Uiteindelijk bood de FNV mij een kans om bij meerdere pensioenfondsen bestuurder te worden. Aangezien ik de organisatie goed heb leren kennen vanwege de bij hen gevolgde SPO A modules, ben ik na een uitgebreid sollicitatieproces in dienst getreden bij het pensioenteam. Momenteel ben ik officieel bestuurder bij drie pensioenfondsen.

Hoe ben je in de pensioenwereld terechtgekomen?



> Alweer bijna tien jaar geleden kwam ik per toeval met het onderwerp 'pensioen' in aanraking. Als pas afgestudeerd jurist, 23 jaar oud, maakte ik deel uit van het wetenschappelijk onderzoeksteam van de Universiteit Utrecht voor commissie De Wit, die destijds in opdracht van de Tweede Kamer onderzoek verrichtte naar de kredietcrisis. Het was spannend om daaraan mee te werken. Ik kreeg het onderwerp 'pensioenfondsen' naar mij toegeschoven; iets waar ik toen nog helemaal niets van afwist. Tijdens mijn studie was het onderwerp niet of nauwelijks aan bod gekomen. Met open blik stapte ik erin en vanaf dat moment is pensioen mij blijven boeien. Ik kreeg de kans om aan de universiteit onderzoek te doen naar pensioenfondsen en hun beleggingsproces. In die periode verdiepte ik me ook in de governance van pensioenfondsen. Het geheel van checks and balances – de dynamiek tussen de verschillende fondsorganen en de beheersing van de verscheidene uitbestedingsrelaties – interesseerde me enorm. Het besturen van een pensioenfonds leek me een mooie uitdaging.

In 2016 werd ik door FNV benaderd om te solliciteren naar de functie van pensioenbestuurder. Dat was een mooie kans, die ik niet voorbij heb laten gaan. Sindsdien ben ik benoemd tot bestuurder bij vier pensioenfondsen. Afgelopen november ben ik tevens voorzitter geworden van Stichting Pensioenlab, die tot doel heeft om de deelname en zichtbaarheid van jongeren in pensioenfondsen en pensioendiscussies te bevorderen. Opnieuw een mooie uitdaging.

Hoe ben je in de pensioensector terechtgekomen?



> Van oorsprong ben ik fysio- en manueel therapeut. Daarna heb ik een studie bestuurskunde aan het instituut Beleid en Management van de Gezondheidszorg (Erasmus Universiteit) gedaan, 'bestuurskunde binnen de gezondheidszorg', zeg maar. Na deze opleiding wist ik niet direct wat ik wilde gaan doen. Ik ging terug in de praktijk als fysiotherapeut en daarmee bleef ik pensioen opbouwen bij ons beroepspensioenfonds, Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten.

Op een druilerige zondagochtend eind 2011 besloot ik eens het folie van het pensioenmagazine te halen. Ik stuitte op een vacature die mij dermate prikkelde dat ik besloot te reageren. Ik wist eigenlijk helemaal niets van pensioenen en al helemaal niets van de sector. Het toenmalig bestuur had destijds al veel oog voor diversiteit (zowel in leeftijd, geslacht als profiel) en het versterken van de deskundigheid binnen het bestuur. Met name ten aanzien van het eerste punt paste ik goed in het plaatje (ik was destijds 29 jaar). Ik werd gevraagd voor het bestuur, in eerste instantie als aspirant. In het aspirant-jaar draaide ik volledig mee als bestuurslid, bezocht menige bijeenkomst om de sector te leren kennen en volgde scholing om concrete kennis op te doen.

Nu, 7 jaar later, heb ik geen seconde spijt gehad dat ik op die bewuste zondagochtend besloot te reageren. Binnen ons fonds ben ik ondertussen een van de meer ervaren bestuurders, plaatsvervangend voorzitter en, als voorzitter van de risicocommissie, sleutelfunctiehouder risicobeheer. Daarnaast ben ik sinds twee jaar bestuurslid bij SPO. In de sector zijn het roerige maar enerverende en leerzame tijden. Het is vaak hard werken, maar ik beleef er enorm veel plezier aan.

Tim Sterk, Multi Asset Portfolio Manager, Aegon Asset Management

Hoe ben je in het institutioneel vermogensbeheer terechtgekomen?



> Na mijn studie econometrie en quantitative finance, ben ik eerst aan de slag gegaan bij NIBC als portfoliomanager hypotheek. Drie jaar geleden heb ik de overstap gemaakt naar Aegon Asset Management. Hier ben ik als portfoliomanager werkzaam binnen het Multi Asset Team. Kerntaken van het team zijn het bepalen van de optimale strategische asset allocatie binnen verschillende fondsen op basis van een uitvoerige economische studie. Daarnaast sturen wij fondsen tactisch bij op basis van onder andere geopolitieke of financiële ontwikkelingen.

Zowel de dynamiek als de maatschappelijke relevantie van vermogensbeheer maken het een boeiend vakgebied, onafhankelijk van leeftijd of ervaring. De dynamiek blijkt uit de continue wisselwerking tussen politiek, maatschappij en financiële markten. De huidige onrust inzake brexit of het beleid van de Europese Centrale Bank die het opkoopprogramma aan het begin van dit jaar heeft beëindigd, worden gewikt en gewogen. Een tendens van de afgelopen jaren is de expliciete 'search for yield' van institutionele beleggers als gevolg van de lage marktrente. De politieke pensioendiscussie benadrukt het maatschappelijk belang van beleggen doordat het direct gaat over het veiligstellen van iemands financiële toekomst. Tot slot komen velerlei maatschappelijke wensen en eisen binnen vermogensbeheer tot uiting via Europese richtlijnen en verordeningen, zoals MiFID en EMIR.

Het werken voor een vermogensbeheerder die onderdeel is van een beursgenoteerd bedrijf leidt tot slot tot veel interne en internationale samenwerking. Zo werk ik bijvoorbeeld met de verzekeraar, Aegon Nederland. Daarbij gaat het niet alleen om beleggingsinhoudelijke aspecten maar ook om de verplichtingen van de verzekeraar.

Jochem Dijkmeester, Plaatsvervangend Voorzitter, Pensioenfonds PGB

Wat is de grootste misvatting over pensioen onder jongeren?



> 'Pensioen is een tombola', 'waarom je pensioen daalt in 500 woorden' en '5 tips om je pensioen te redden'. Een greep uit de resultaten op pagina 1 als ik via Google Nieuws op 'pensioen' zoek.

Nederland heeft een van de beste pensioensystemen ter wereld (in 2018 waren we zelfs eerste), maar dat nieuws stond in de zoekresultaten pas op pagina 12...

Als ik uitleg wil geven over negatief pensioennieuws of wil vertellen dat we een mooi pensioensysteem hebben, lukt mij dit meestal niet in 160 tekens. Het vraagt best wat toelichting. Je verdiepen in achtergrondinformatie is al lastig als het gaat om financiële beslissingen die op korte termijn genomen moeten worden, laat staan pas over 40 jaar. Dan begrijp ik heel goed dat de koppen van pagina 1 beter blijven hangen.

Terug naar de vraag. De meest gehoorde misvatting onder jongeren die ik spreek is 'dat er voor mij niks over blijft'. Ook merk ik dat jongeren eigenlijk geen opvatting hebben. Een jonge deelnemer die wij laatst interviewden, verwoordde dit treffend als 'gelatenheid'. Dat raakt mij, hoe begrijpelijk die gelatenheid ook is als pensioen zo vaak negatief in het nieuws is. Daarom wil ik mijn energie vooral richten op laagdrempelig contact met jonge deelnemers. Want één ding merk ik wel: zodra ik met jongeren op een persoonlijke manier spreek over pensioen blijkt het vaak een boeiend onderwerp.

Misschien is de grootste misvatting dus wel dat pensioen geen leuk gespreksonderwerp is...

Wat is de grootste misvatting over pensioen onder jongeren?



> De grootste misvatting is dat jongeren denken dat er geen pensioen meer voor hen is. En geef ik ze heel erg ongelijk? Nee!

Als je kijkt naar de soort pensioenregelingen van de afgelopen jaren, dan is het duidelijk alleen maar slechter geworden. De generatie die nu met pensioen is, of bijna met pensioen gaat, had eindloonregelingen, premievrije jaren, torenhoge rendementen, VUT-regelingen, (schijn-)zekerheid, vrijwel nooit kortingen, bijna altijd indexatie en een vaste, lage AOW-leeftijd. Hier geldt het adagium dat vroeger alles beter was, zeker. Al deze positieve punten zijn tegenwoordig erg versoberd. Dus ik snap de gedachte van mijn mede-jongeren wel. Helemaal omdat bepaalde politieke partijen wetsvoorstellen indienen om het korten op pensioenen uit te stellen en roepen dat ouderen het zo slecht hebben. Tegelijkertijd komen ze er samen met sociale partners (al tien jaar) niet uit om een pensioenakkoord te realiseren.

Tot zover het emotionele aspect. Want die emotie moet natuurlijk wel ergens op gebaseerd zijn. Het feit dat er niets meer in de pot zit, zodra de jongeren van vandaag met pensioen gaan, is niet waar. In het tweedepijler pensioen bouw je pensioen op middels kapitaaldekking. Het bedrag dat je inlegt, wordt belegd en wordt daardoor (als het goed is) vergroot. Het is niet dat de werkenden van vandaag betalen voor het pensioen van de gepensioneerden van vandaag. Het door jezelf ingelegde geld wordt dus echt wel teruggegeven na pensionering. Het totaalbedrag zal weliswaar niet meer zo hoog zijn als vroeger en jongeren zullen steeds meer risico's moeten dragen. Maar dat er niets meer over is zodra zij met pensioen gaan, dat is een grote misvatting.

Wat is de grootste misvatting over pensioen onder jongeren?



> Dat pensioen voor hen nu niet relevant is, en ook nog eens heel ingewikkeld.

Pensioen is in de basis een simpele formule: tijd x geld. Hoe meer tijd en hoe meer geld, hoe hoger je pensioen. Als je weinig spaart, heb je meer tijd nodig. Als je heel veel spaart, heb je aan minder tijd misschien genoeg. Je spaart vandaag, voor een bepaald tijdstip in de toekomst. De grote kracht van pensioen is dat het wordt belegd en dat de waarde daardoor kan toenemen. Samen sparen voor later levert extra geld op in de tijd die we hebben. Dat gebeurt door samengesteld rendement. Hoe hoger je inleg, hoe meer je rendement waard is in euro's. Daarom leggen we samen in, en niet ieder voor zich. Hoe we in Nederland het geld samenbrengen, en hoe we het weer uit de pot halen en verdelen om iedereen genoeg te geven voor later, is ingewikkeld. Daar is iets aan te doen. Mijn filosofie is: tijd kun je niet terugkrijgen, van geld kun je altijd meer proberen te verdienen. Door te werken, te sparen, slim te ondernemen en bijvoorbeeld zelf extra te beleggen.

Ramon van Steekelenburg, Client Manager Vermogensbeheer en Voorzitter, Ondernemingsraad van MN

Wat is de grootste misvatting over pensioen onder jongeren?



> Dat jongeren pensioenen als complex ervaren, wordt enorm beïnvloed door de vaak negatief gekleurde berichten in het nieuws. Aan ons als pensioenprofessionals de schone taak om licht in die duisternis te werpen.

Wanneer ik op een verjaardag ben en onverhoopt het onderwerp pensioenen ter sprake komt, brengt dit meestal weinig enthousiasme teweeg. Jongeren hebben veelal het idee dat de pensioenpot de afgelopen jaren drastisch is geslonken en dat er voor hen niets overblijft. Dit komt volgens hen voornamelijk doordat de gepensioneerden van nu genieten van te royale pensioenuitkeringen, en de vermogensbeheerders onzorgvuldig omgaan met hun pensioengeld en niet presteren. Deze informatie hebben ze doorgaans van vrienden of in het nieuws gehoord.

Plichtsgetrouw probeer ik als 'pensioendeskundige' deze overtuigingen te ontcrachten door de feiten tegenover de misvattingen te plaatsen. Ik vertel dat de pensioenpot in Nederland sinds 2008 is gestegen met ruim 600 miljard en dat het rendement dat onze grote klanten de afgelopen tien jaar hebben behaald gemiddeld meer dan 5% per jaar bedroeg. Vaak zorgt dit ervoor dat er een stilte valt, die mij de ruimte geeft om uit te leggen wat voor effect de lage rente heeft op de dekkingsgraad.

Het uiteindelijke resultaat van zo'n discussie is over algemeen echter hetzelfde. Mijn publiek gaat snel door naar een ander onderwerp, maar ik hoop stiekem dat ze door mijn toelichting iets positiever tegen de pensioensector aankijken. Een beetje hulp vanuit Den Haag en Hilversum zou daarbij mijns inziens zeer welkom zijn.

Auryn Bokma, Associate, Simmons & Simmons LLP

Wat moet een werkgever doen om voor jou aantrekkelijk te zijn?



> Gedurende je studententijd en de bijbehorende voorbereiding op de arbeidsmarkt worden je diverse mogelijkheden geboden om erachter te komen wat jij belangrijk vindt in je toekomstige werkgever, en wat deze dus moet doen om voor jou aantrekkelijk te zijn. Wat voor mij persoonlijk belangrijk is, werd mij duidelijk na verschillende stages, business courses en inhousedagen bij zowel commerciële als niet-commerciële organisaties.

Zo kwam ik erachter dat een werkgever om voor mij aantrekkelijk te zijn, haar werknemers een omgeving moet bieden waarin zij kunnen excelleren. Door werknemers snel verantwoordelijkheid te geven en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling te bieden, creëer je een steile leercurve waarvan ambitieuze werknemers kunnen profiteren. Ik denk dat door deze omgeving aan een diverse groep mensen aan te bieden, variatie en veelzijdigheid worden gewaarborgd binnen een organisatie.

Daarnaast is het voor mij belangrijk dat mijn werkgever mij de kans geeft het juridische vak op hoog niveau te beoefenen. Daarbij wil ik niet alleen de tijdens de studie opgedane kennis toepassen in de praktijk, maar vooral de mogelijkheid krijgen deze kennis te verbreden en verder te ontwikkelen. Iets waarvoor de advocatuur, en in het bijzonder de financieelrechtelijke praktijk, bij uitstek geschikt is nu deze altijd aan verandering onderhevig is.

Wat moet een werkgever doen om voor jou aantrekkelijk te zijn?



> Mijn antwoord op deze vraag is eenvoudig: door goed werkgeverschap. Zonder goed werkgeverschap kan een werkgever niet aantrekkelijk zijn voor werknemers. In het burgerlijk wetboek staat omschreven wat onder het begrip goed werkgeverschap wordt verstaan. Goed werkgeverschap gaat erover dat een werkgever niet alleen handelt in eigenbelang, maar ook het belang van de werknemer meeweegt. Dit is belangrijk voor een fatsoenlijk functionerende arbeidsmarkt. Voor mij betekent goed werkgeverschap dat het menselijk kapitaal boven het financieel kapitaal staat in een onderneming. Een onderneming met veel geld maar weinig gemotiveerde mensen kan op de lange termijn niet succesvol zijn. Maatschappelijk verantwoord ondernemen begint naar mijn mening daarom bij maatschappelijk verantwoord aannemen van mensen. Gelukkig zijn er meer voorbeelden te noemen van goed werkgeverschap dan slecht werkgeverschap in Nederland. Toch maak ik mij zorgen dat de belangen van werknemers, vooral starters op de arbeidsmarkt, niet altijd voldoende in de keuzes van werkgevers worden meegewogen. Jongeren zijn helaas oververtegenwoordigd in tijdelijke arbeidscontracten, hebben relatief vaak last van werkstress en burn-out klachten en bouwen niet altijd voldoende pensioen op voor later. Om een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven, zou het daarom goed zijn om niet te concurreren op kosten, maar juist te investeren in mensen. Het bieden van zekerheid over werk en inkomen, investeren in scholing en ontwikkeling, zorgen voor een goede pensioenopbouw, het faciliteren van inspraak en het geven van ruimte om door te groeien in een organisatie, maakt naar mijn mening een werkgever een aantrekkelijke werkgever voor starters op de arbeidsmarkt.

Wat moet een werkgever doen om voor jou aantrekkelijk te zijn?



> VCP Young Professionals: Geef jonge professionals meer ruimte om hun vak uit te oefenen.

Professionals kenmerken zich door vakmanschap en richten zich op de inhoud. Jonge professionals die aan het begin van hun carrière staan, willen zich kunnen ontwikkelen. Daarvoor is meer professionele ruimte nodig, met goede begeleiding en ondersteuning. Dit zorgt ervoor dat je je kwaliteiten kunt ontdekken en kunt groeien in je vak. Bovendien vergroot dit het werkplezier. Een veilige werkomgeving is hiervoor noodzakelijk, met het vertrouwen om het vak naar eigen inzicht uit te oefenen. Scholing is een ander belangrijk element voor de ontwikkeling. Werkgevers moeten jonge professionals meer in staat stellen om naar eigen inzicht scholing te kunnen volgen en ervoor zorgen dat zij voldoende tijd hebben voor de scholing. Volgens VCP Young Professionals zou daarnaast de regeldruk flink omlaag moeten. Jonge professionals hebben soms te maken met een hoge regeldruk. Veel tijd gaat dan verloren aan administratieve taken, in plaats van de uitoefening van het vak. Dit vergroot de werkdruk, terwijl er van jonge professionals al veel wordt verwacht. Naast de uitoefening van het vak, spelen arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol om als werkgever aantrekkelijk te zijn. De arbeidsvoorwaarden moeten recht doen aan het werk dat jonge professionals verzetten. Belangrijke elementen zijn het salaris, contract, scholing, pensioen en de mogelijkheid van flexibel werken, zodat werk en privé gemakkelijker gecombineerd kunnen worden. Flexibel werken kan bovendien bijdragen aan het verminderen van de druk op jonge professionals. De arbeidsovereenkomst en het salaris moeten zorgen voor zekerheid op het gebied van werk en inkomen, ook voor later in de vorm van pensioen. Veel jongeren hebben behoefte aan zekerheid.

Ellen te Paske-Lievestro, Pensioenbestuurder, FNV en FNV Horecabond

Wat moet een werkgever doen om voor jou aantrekkelijk te zijn?



> Allereerst is het voor mij enorm van belang om 100% achter de visie, ambitie en strategie van de werkgever te staan. Daarnaast is het van essentieel belang om het takenpakket en de collega's leuk te vinden. Een goede sfeer op de werkvloer en samenwerken met je collega's om een doel te bereiken, staan voorop. Zodra je merkt dat dit niet meer het geval is, kan je maar één ding doen: weggaan! Autonomie in het werk is tevens een belangrijk onderdeel als het gaat om aantrekkelijk te blijven als werkgever. Als werknemer vind ik het enorm vervelend en werkt het zelfs belemmerend voor je eigen ontwikkeling als je werkgever alles zelf wil bepalen. Geeft een werkgever geen vrijheid aan zijn werknemers om met nieuwe initiatieven te komen of word je als werknemer na het inbrengen van een idee afgeserveerd met woorden als; 'wij nemen het mee', 'het is nog niet helemaal fijn geslepen', 'wij zullen er even over nadenken', of de allerergste: 'je bevoegenheid typeert onze organisatie, maar....' Dan weet je dat het in ieder geval niet aan jou ligt, maar dat de organisatie een probleem heeft. Dus werkgevers: geef je werknemers autonomie, laat ze af en toe op hun bek gaan, laat ideeën bloeien en zorg daarnaast voor een fatsoenlijk loon, dan blijven we wel.

CONCLUSIE

Jongeren komen op de meest uiteenlopende manieren in de pensioen- en vermogensbeheersector terecht. Sommigen worden al tijdens hun studie ontdekt door pensioenfondsen, anderen rollen vanuit een geheel andere sector de institutionele wereld binnen. Duidelijk is dat de groep jongeren die nu binnen de pensioensector werkt erg divers is.

De belangrijkste misvatting die onder jongeren leeft over pensioen, is dat een goed pensioen voor de huidige generatie niet meer is weggelegd. De versobering van het pensioenstelsel in de afgelopen decennia heeft onder jongeren geleid tot een pessimistisch beeld van hun eigen pensioen en ze zijn vaak moeilijk van het tegendeel te overtuigen. Veel jongeren houden zich niet met hun pensioen bezig omdat ze vinden dat het te ingewikkeld is en voor nu niet relevant. De jongeren die wij spraken, benadrukken dat het nog altijd mogelijk is om een goed pensioen op te bouwen en dat jongeren hier niet vroeg genoeg mee kunnen beginnen.

Wat de verwachtingen van de jongeren tegenover hun werkgever betreft, valt op dat ze vooral behoefte hebben aan ruimte om het werk naar eigen inzicht in te vullen en te excelleren in hun vakgebied. Daarnaast hechten ze veel waarde aan een goede sfeer op de werkvloer en waardering voor hun persoonlijke inbreng. Al met al weten de jongeren van nu heel goed wat ze te bieden hebben en vragen ze vooral om de kans om hun talenten optimaal tot uiting te brengen.