

PENSIOEN IS HART EN HOOFD SAMEN

Door Lies van Rijssen

Uit een persoonlijkheidstest kwam twee jaar geleden naar voren dat ze moeite heeft met autoriteit. Zelf noemt ze zich liever nuchter, een beetje eigenwijs. Ze leerde dat er tussen zwart en wit een middenweg bestaat maar blijft zich opwinden over onrecht. Financial Investigator sprak met Ellen te Paske-Lievestro.

Het blijft bijzonder hoe ik in 'pensioen' terechtgekomen ben. Ik was docent Maatschappijleer en had al een aantal jaren lesgegeven toen ik naar de jeugdzorg overstapte. Een reorganisatie bij jeugdzorg was voor mij hét moment om lid te worden van een vakbond. Ik koos voor de FNV, werd kaderlid en kwam in aanraking met PensioenLab, een initiatief van de jongerenbonden FNV Jong, CNV Jongeren en VCP Young Professionals.

Ik ging meedraaien in de werkgroep Europa, leerde mensen uit het werkveld pensioen kennen en raakte besmet. Ik wist: 'hier wil ik meer mee doen.' Vanuit de jeugdzorg was ik deelnemer in PFZW. Tijdens de kickoff van het PensioenLab in januari 2015 ben ik op Peter Borgdorff - lid van onze Raad van Advies - afgestapt. Ik heb gevraagd hoe het toch kon dat daar in de Pensioenraad en het bestuur geen plekken voor jongeren waren terwijl de sector zo graag vrouwen en jongeren wilde. Hij bracht me in contact met mensen binnen de FNV en uiteindelijk kwam er een plek in de Pensioenraad vrij.

Als kaderlid, jong en vrouw, werd ik met open armen verwelkomd door de andere kaderleden. Ondertussen werkte ik nog steeds bij Bureau Jeugdzorg. Toen mijn baas eruit moest, vond ik het ook tijd worden voor iets anders. Ik vond nieuw werk bij de Kindertelefoon. Maar door het lidmaatschap van de Pensioenraad las

**Gaat het om 'ik' of om 'wij'?
Dat is voor mij de kernvraag
bij pensioen.**

ik me steeds meer in. Pensioen bleek te raken aan wat me bij Maatschappijleer boeide: samen zorgen dat de samenleving draait. Ik ontdekte steeds meer dat mijn hart echt bij dit onderwerp ligt en dat ik hiermee verder wilde. Ik heb mijn baan bij de Kindertelefoon opgezegd toen FNV Jong me als medewerker pensioen vroeg. Voor één dag in de week. Dat was al mijn betaalde werk op dat moment maar ik dacht: 'We zien wel. Dit wil ik echt en we moeten de grote gok maar wagen.' Even later kwam de vacature bij PME voor een trainee bestuurder. Ik solliciteerde, werd aangenomen en mag nu een opleiding gaan volgen. Tegelijkertijd kan ik van dichtbij meemaken hoe het werkt aan de bestuurstafel. Een geweldige kans, die ik met beide handen aangrijp.

Gaat het om 'ik' of om 'wij'? Dat is voor mij de kernvraag bij pensioen. De zwijgende meerderheid is volgens mij niet van het ik-denken en is nog altijd voor een collectief pensioen te vinden. De grote schreeuwers die vooral hun eigen belang benadrukken, krijgen erg veel aandacht. Terwijl het gaat om een paar jongeren en een paar ouderen. Mijn antwoord wordt gestuurd door mijn achtergrond, mijn opleiding Maatschappijleer, waar ik vandaan kom, mijn opvoeding. Ik ben duidelijk meer een 'wij-figuur' dan een 'ik-figuur'.

Pensioen is een inspirerend vakgebied. Ook omdat het elke dag anders is en enorm veel facetten kent. Bijvoorbeeld de verschillende belangen waarmee je te maken hebt. Om daar goed mee om te gaan, moeten hart en hoofd samenwerken. Je moet echt heel goed nadenken, je beslissingen mogen nooit over één nacht ijs gaan. Ik zie waar besturen mee

worstelen. Als trainee zeg ik soms wel eens: 'Ik heb het geluk dat ik hier niet over hoeft te beslissen, ik heb geen stemrecht'.

Ik zie dat het bij PME goed werkt als een bestuur bestaat uit heel verschillende mensen. Maar uit de nieuwste rapportage van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen blijkt dat sommige besturen diversiteit nog een hele opgave vinden. 'Moeilijk? Moeilijk?', denk ik dan. Ik ben er en er zijn volgens mij nog veel meer jongeren die de besturen in zouden willen en potentie hebben. Maar als je constant volhoudt dat diversiteit moeilijk te realiseren is, dan gaat dat net zo in de hoofden van mensen zitten als het idee dat pensioen zo complex is. Zeg het maar vaak genoeg, dan hebben mensen helemaal geen zin meer om zich erin te verdiepen.

Ik denk niet dat het moeilijk is om diversiteit te bereiken. Besturen moeten op dit punt gewoon wat meer hun best doen. Vrouwen en jongeren zijn te vinden maar je moet niet bang zijn om deze mensen vervolgens wél te ondersteunen, ook met opleidingen. Natuurlijk is dat een investering en het is het geld van de deelnemers dat een bestuur daarin steekt, maar het is ook in het voordeel van de deelnemers. Zo krijg je een win-winsituatie. Het is bewezen dat diversiteit binnen een bestuur tot betere besluiten leidt. Dus bestuurders, zorg dat je mensen, jongeren in dit geval, meer kan binden en kan voorbereiden op het bestuursvak.

Pensioenbeheer en communicatie boeien mij binnen het bestuur het meest. Communicatie naar de deelnemers, om wie het draait. Ik wil daarom graag vanuit hun perspectief dingen uitleggen. Op een normale manier. Begrijpelijk. Als je een paar jaar in de pensioenwereld zit, wen je aan de uitspraken en begrippen. Ik toets mezelf vaak aan mijn zussen die een universitaire opleiding en een MBO-opleiding hebben, maar geen kennis van pensioen. Aan hen merk ik dat ik moet oppassen om niet in jargon te vervallen. Hun 'waar heb je het over?' is feedback die mij weer op mijn voeten zet. De opa's en oma's zitten al gauw in de verdedigingsstand als we het over pensioen hebben. Zij hebben ervoor betaald en worden toch gekort, is het dan. Jongeren in mijn omgeving denken dat er voor hen straks niets meer is, dus vinden ze het zinloos om zich in pensioen te verdiepen. Ik probeer dan nuchter te blijven. Er is heel veel werk aan de winkel. Informatie die van mond tot mond gaat, is echt belangrijk. Mijn zusje van 30 denkt na over pensioen. Omdat ze daar van mij over hoort. Voor mijn andere zus geldt hetzelfde. Mijn ouders zijn er ook meer mee bezig.



Foto: Archief Ellen te Paske

CV

2016 - nu	Pensioenfonds Metalektro, Trainee-Bestuurder
2015 - nu	FNV Jong, Medewerker Pensioen, sinds november 2016 Voorzitter Stichting PensioenLab
2015 - 2016	Stichting de Kindertelefoon, Locatie-assistent
2009 - 2015	Bureau Jeugdzorg Gelderland, Managementassistent, daarvoor Secretariaatsmedewerker
2008 - 2009	Luzac College Zwolle, Managementassistent/Hoofd leerlingbegeleiding
2004 - 2008	Luzac College Enschede, Conrector
2000 - 2006	De Radstake, discotheek (Heelweg)/Café-Restaurant Nijhof (Halle), divers horecawerk
2003 - 2004	Luzac College Zwolle, Managementassistent-in- opleiding

Nevenfuncties

2017 - nu	Lid Adviesraad PMP
2016 - nu	Lid Raad van Advies SPO
2016 - nu	Voorzitter Stichting European Pensions Forum
2015 - nu	Lid PvdA, secretaris afdelingsbestuur Deventer
2015 - nu	Lid Pensioenraad PFZW
2014 - nu	Kaderlid FNV Zorg & Welzijn
2014 - 2015	Deelnemer Werkgroep PensioenLab 'Europa, best belangrijk!'
2013 - 2015	Penningmeester Oudervereniging Obs de Schakel



Afbeelding: Wordwolkn.nl

Werkgevers zouden het wekken van interesse voor pensioen samen met het pensioenfonds en werknemersorganisaties kunnen faciliteren, door tijdens het tekenen van het arbeidscontract aandacht te vragen voor pensioen. Dan trigger je al iets.

Of ik mij thuis voel in de pensioenwereld met al die 50-plus mannen in pak? Ik was laatst bij een bijeenkomst en daar viel het woord 'elitair' over de sector. Zo kijken mensen er wel naar... Wil ik daarbij horen? Ach, het is maar buitenkant. De meeste van die mannen zijn namelijk niet voor zichzelf bezig maar juist voor anderen. Als ik in een zaal zit met allemaal pensioenfondsbestuurders, dan denk ik soms even dat ik daar helemaal niet thuishoor omdat ik nog niet genoeg weet. Dan is het wel weer heel mooi als je ineens een steuntje in de rug krijgt van een van die mensen die zegt: 'Kom op Ellen!'. En juist

De zwijgende meerderheid is volgens mij niet van het ik-denken en is nog altijd voor een collectief pensioen te vinden.

daar vind je trouwens mensen die er voor 100% achter staan om jongeren te betrekken bij de besturen. Die mensen kom ik ook tegen binnen de vakorganisaties. Dat vind ik mooi.

Ik hoop dat de discussie over een nieuw pensioencontract de goede kant op gaat. Ik wil me niet uitspreken over concrete varianten: een voorwaardelijke uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw (variant I-B) of een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling (variant IV-C-r). Maar ik wil wel zeggen dat ik het belangrijk vind dat ook een nieuw contract gestoeld blijft op 'wij'-waarden. Het stelsel moet sowieso veranderen omdat het bepaalde groepen werkenden nog uitsluit en omdat de arbeidsmarkt drastisch veranderd is. Mensen werken niet meer 40 jaar bij dezelfde baas. We hebben te maken met veel zzp'ers en flexwerkers. Een pensioensysteem werkt alleen maar als de meerderheid erachter staat. Discussie blijft er volgens mij altijd. Ik kreeg laatst een boekje over het pensioenfonds van Stork in handen. Daarin werd gesteld dat de rekenrente omhoog zou moeten van 4 naar 5% om verlaging van de pensioenen te voorkomen. Dat stuk was uit 1916!

Aan mijn accent kan je nog horen dat ik Achterhoeker ben. Tot mijn zesde woonde ik op de Heelweg, een buurtschap tussen Varsseveld, Halle en Zelhem. Ik verliet de streek toen ik in Leeuwarden Maatschappijleer ging studeren aan de Noordelijke Hogeschool. Nu wonen wij in Overijssel, maar ik voel me eigenlijk overal thuis. Mijn werk speelt zich vooral af in de Randstad. Ik ga er vol voor en dan is het goed dat we ons gezin met vier kinderen samen kunnen runnen. Af en toe zegt mijn man tegen me dat het wel even genoeg is met werken. We hebben het goed geregeld met elkaar. «

- Diversiteit in fondsbesturen werkt, moet en is haalbaar.
- Laat pensioen een wij-verhaal blijven.
- Communiceer over pensioen vanuit deelnemersperspectief.
- Een nieuw pensioenstelsel moet alle werkenden insluiten.
- Ondertekening arbeidscontract? Moment voor een pensioengesprek!