

# KIJKEN, PRATEN, DURVEN, DOEN

Door Lies van Rijssen

**Pensioen is geen koekjesfabriek en diversiteit kan wonderen doen voor het proces naar besluitvorming. Ze spreekt met zachte stem en overtuigt. Financial Investigator sprak met Marijke Colly.**

‘Ik heb Strafrecht, Criminologie en Bestuursrecht gestudeerd. Niet echt de logische richtingen van Rechten om de pensioenwereld in te gaan. Dat was ik aanvankelijk dan ook niet van plan. Na mijn afstuderen kreeg ik een tijdelijke baan bij ING en toen heb ik op enig moment bij Sociale Zaken gesolliciteerd als wetgevingsjurist. Het was de bedoeling dat ik pensioenwetgeving zou gaan doen. Ik kwam op de afdeling Volksverzekeringen en Pensioenen terecht en was op slag verknocht aan pensioenen. Na een tussenjaar bij VROM (Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer), waar ik meewerkte aan een dereguleringsproject op milieugebied, werd ik via mijn netwerk benaderd om bij ABP te komen werken en in alle eerlijkheid: ik was de pensioenen echt gaan missen.

Ik heb geen moment spijt gehad van de overstap naar ABP. Ik begon destijds bij de beleidsmatige afdeling. Het was de periode vlak voor de ‘ontzaffing’, daarna kwam ik bij APG terecht. Mijn werk bestond uit het voeren van gesprekken met politici, met de pensioenkoepel, de ministeries en uit adviseren. Verder keek ik naar toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de sector. Na een paar jaar ging ik werken bij de afdeling Institutional Business Development. Daar hoorde de benadering van nieuwe klanten bij maar

**Pensioen is prettig ingewikkeld. Je blijft ontdekken en dat maakt het leuk, je kan er echt je tanden in zetten.**

ook het managen van interne projecten binnen het bedrijf. Nu zijn die oude afdelingen waar ik werkzaam was samengevoegd en zit ik bij Strategie, Beleid, Ontwikkeling en Communicatie. Ik ben binnen de nieuwe afdeling Hoofd Ontwikkeling. Mijn functie ligt op het snijvlak van de drie onderdelen strategie, beleid en organisatie. Daarbij moet ik alert zijn op wat er politiek en beleidsmatig speelt, wat de bedrijfsstrategie is, hoe het allemaal in elkaar past en wat het concreet betekent voor de organisatie. We hebben het over zaken als nettopensioen, zzp-pensioen, maar ook over de Wet verbeterde premieregeling. Het gaat echt om de overkoepelende groepsbrede projecten, die op het ontwikkelingsniveau zitten. Pensioen is prettig ingewikkeld. Je blijft ontdekken en dat maakt het leuk, je kan er echt je tanden in zetten. Daarnaast is het een maatschappelijk zeer relevant onderwerp. En al is het maar een heel klein stukje dat je kan bijdragen, het is toch belangrijk. Het is geen koekjesfabriek waar je werkt.

Natuurlijk staat de deelnemer voor mij centraal. Het intellectuele spel boeit, maar het is voor mij niet de hoofdzaak. Ik ging ook ooit bij een ministerie werken om mijn steentje aan de samenleving te kunnen bijdragen. Nu werk ik meer in het bedrijfsleven maar wel in een bedrijf met een hele zware maatschappelijke betrokkenheid. Daarom pas ik hier. Uiteindelijk draait alles wat we hier doen erom dat zoveel mogelijk mensen een goed pensioen hebben, dat is de *bottom line*. En dat bepaalt ook hoe ik naar de hele discussie rond het pensioenstelsel kijk. Jongens, zullen we ook eens even stilstaan bij wat dit voor de deelnemer betekent? Die vraag stel ik mezelf bij elk plan dat bedacht wordt.

Het is inmiddels een gegeven dat het pensioenstelsel vernieuwd wordt en vanuit dat gegeven vind ik dat

we als sector, en zeker ook als de politiek, de plicht hebben om daar goed over na te denken. We moeten steeds scherp voor ogen houden dat wat we bedenken goed moet zijn voor de deelnemer. Tegelijk moeten we ons bij alle plannen beseffen dat ze ook nog wel wat voor de uitvoering moeten betekenen. Dat heb ik hier natuurlijk wel geleerd. Bij SZW bezag ik alles net wat meer hoogover. Hier sta ik meer met mijn voeten in de modder. De uitvoerbaarheid bij alle plannen nadrukkelijk meenemen en de tijd nemen bij veranderingen is volgens mij dan ook uiterst verstandig.

Ik meldde me ooit aan bij Vrouwen in institutioneel Pensioen (ViiP) op advies van een oud-collega. Ik ondervond direct hoe plezier en praktisch, zakelijk nut kunnen samenvallen. ViiP stelt vrouwen in staat heel veel andere vrouwen te ontmoeten die met passie het pensioenvak beoefenen en ontzettend veel kwaliteit uit alle sectoren van dat vak vertegenwoordigen. Onze achtergrond is namelijk heel divers: we werken bij pensioenfondsen, verzekeraars, uitvoeringsbedrijven maar ook in de beleggingswereld en de advocatuur. Pensioen is de link. Dat het een vrouwen netwerk is, maakt de toegang laagdrempelig. Je begrijpt van elkaar waar je als vrouw tegenaan kan lopen en stimuleert elkaar om dat soort zaken te overwinnen. Het is een feit, vrouwen stellen zich vaak wat bescheidener op dan mannen. We hebben recent weer het jaarcongres van ViiP gehad, waar ik wederom met enorm veel positieve energie naar buiten kwam. Of ViiP een vrouwenbolwerk zal worden, net zo ondoordringbaar als het mannenbolwerk ooit was? Dat is bepaald niet onze insteek. We gaan ook de connectie aan met andere netwerken. Heus niet alleen met andere vrouwen netwerken zoals Wifs (Women in financial services), maar juist ook met de Kring van Pensioenspecialisten (KPS), het Nationaal Register en het PensioenLab.

Vrouwen zou ik willen meegeven dat ze de verbinding met elkaar opzoeken en blijven opzoeken. Lid worden van ViiP kan daar zeker bij helpen. Een voorbeeld: we hebben een aantal vrouwen in het netwerk die graag de stap willen maken naar een pensioenfondsbestuur en/of raad van toezicht. ViiP probeert dat te faciliteren. Onze commissie 'Governance op hoge hakken' is daarvoor ingericht. Ook werken we op dit terrein met mentoren. Die begeleiden iemand die een bestuursfunctie zou willen bekleden door met haar te sparren en haar te adviseren. We proberen elkaar te motiveren, ons motto is: 'Doe het, probeer het, durf het. Ga praten.' Verder werken we met deelnetwerken, momenteel

**Vrouwen zou ik willen meegeven dat ze de verbinding met elkaar opzoeken en blijven opzoeken.**



Foto: Don Wijns | Frissewind

## CV

- 1997 – 2006 Senior wetgevingsjurist Ministerie van SZW
- 2006 – 2007 Coördinerend wetgevingsjurist Ministerie van VROM
- 2007 – 2013 Senior Policy Advisor ABP/ APG
- 2013 – 2015 Associate Director Institutional Business Development APG
- 2013 – heden Voorzitter bestuur Vrouwen in Institutioneel Pensioen (ViiP)
- 2015 – heden Hoofd Ontwikkeling APG

zijn dat er acht waarbij in elk netwerk tot vijftientig vrouwen deelnemen. Ze verzorgen hun eigen themabijeenkomsten en komen drie à vier keer per jaar bij elkaar. Soms vragen ze een gastspreker, soms vertelt iemand uit het netwerk over een onderwerp uit haar expertisegebied. Daarna wordt er gegeten met elkaar of een borrel gedronken. Ik ken de mensen uit mijn eigen deelnetwerk goed, soms ook persoonlijk. Het is prettig en makkelijk wanneer je elkaar weet te vinden. We stimuleren ook de samenwerking tussen de deelnetwerken. Dat levert mooie vormen van kruisbestuiving op.

Daarnaast organiseren we workshops. Over de Wet pensioencommunicatie, governance, integriteit, communicatie of nudging bijvoorbeeld. We hebben vijf ambassadeurs, waaronder drie mannen. De wil om tot meer diversiteit te komen, moet van twee kanten komen en dan heb ik het nu alleen nog over de diversiteit naar geslacht. Onze ambassadeurs krijgen geen opdracht van ons mee, wij hebben deze mensen gevraagd om ambassadeur voor ons te zijn omdat we merken dat het mensen zijn die waar wij voor staan een warm hart toedragen. We kunnen goed met hen sparren en zij zijn van harte bereid op het bestaan van ViiP te wijzen en uit te dragen dat ze in ons geloven door het belang van diversiteit in de sector te benadrukken.

Ik geloof dat diversiteit in brede zin bijdraagt aan het goed functioneren van een sector. Diversiteit

**Ik geloof dat diversiteit in brede zin bijdraagt aan het goed functioneren van een sector. Diversiteit brengt overzicht in het proces naar besluitvorming.**

brengt overzicht in het proces naar besluitvorming. Vrouwen hebben daarin zeker een toegevoegde waarde. Ze kunnen net even een andere insteek hebben. Net even iets anders uit een gesprek halen. Je kan ook stellen dat besluitvorming beter wordt als er vanuit meer invalshoeken overwegingen zijn meegenomen. Diversiteit maakt besturen en het dagelijkse werken ook leuker en prettiger. Daarnaast denk ik dat diversiteit goed is voor het draagvlak en vertrouwen in pensioen. Deelnemers moeten zich kunnen herkennen in de mensen die zich met hun pensioenen bemoeien.

Gelukkig is er ook naast de pensioenen voldoende reuring in mijn leven. Ik heb een gezin met twee tienermeiden van vijftien en dertien. Zij houden moeders goed bezig. Ik word er gelukkig van als ik de oudste helemaal zie stralen tijdens paardrijden, of als ik zie dat de jongste in de turnsport helemaal haar wereld vindt. Zelf fotografeer ik graag in mijn vrije tijd. Laat mij maar een ochtend of middag een natuurgebied intrekken om vogels, vossen, herten of gewoon een mooi bloemetje of kevertje te spotten. 'Wat loopt daar voor een malloot?' denken mensen misschien als ze mij tegenkomen bij de Oostvaardersplassen met mijn camera als er net een roodborstje voor mij heeft zitten poseren en ik daar helemaal zielsgelukkig, nee, kneukel, van ben. 'Laat ze maar denken', denk ik dan. 'Ik ben nu even helemaal zen.' «



- Pensioen heeft een grote maatschappelijke relevantie.
- Pensioenplannen moeten om de deelnemer draaien.
- Doordenk ook de uitvoeringsconsequenties van pensioenplannen.
- Diversiteit is goed voor het draagvlak en vertrouwen in pensioen.