



'Daarom is het nu hét moment om de veranderingen een boost te geven.'

Marijke Colly, Voorzitter van ViiP

'Vrouwen in institutioneel Pensioen (ViiP) heeft als missie om vrouwen met een academische achtergrond een laagdrempelig kennisnetwerk te bieden waarin zij elkaar vinden, stimuleren en inspireren. Daarmee hoopt de vereniging bij te dragen aan een grotere man-vrouw diversiteit in de institutionele pensioenwereld. ViiP heeft op dit moment 245 leden.'

De meeste mensen zien anno 2015 wel in dat diversiteit in organisaties belangrijk is. Zeker voor pensioenfondsbesturen die de belangen van een zeer brede groep in de samenleving moeten behartigen. Alle deelnemers moeten zich vertegenwoordigd voelen. Maar niet alleen daarom. Mannen en vrouwen kijken wel degelijk verschillend naar problemen en oplossingen. Door meer invalshoeken mee te nemen in de besluitvorming wordt tunnelvisie voorkomen, wordt er grondiger nagedacht en verbetert de kwaliteit van het beleid. **Klinkt logisch. Maar hoe maak je diversiteit waar?** Marijke Colly, Associate director Institutional Business Development bij APG en nu ongeveer twee jaar voorzitter van ViiP, is bevlogen maar ook realistisch:

diversiteit komt niet vanzelf

Als je iets anders wilt vinden moet je op andere plekken zoeken.

'Er komen meer vrouwen in de top van de pensioensector, maar het gaat nog wel erg langzaam', zegt Colly. 'We moeten ook begrijpen, dat we iets wat in eeuwen gegroeid is, niet in een decennium kunnen veranderen. Maar het gaat de goede kant op. De bewustwording is al vele malen groter dan een jaar of tien geleden. En ook de houding is veranderd: veel meer mensen vinden nu dat er meer evenwicht moet komen tussen mannen en vrouwen in beleidsorganen van onder andere de pensioenwereld. Maar met alleen zeggen dat iets goed en logisch is, kom je er niet. We moeten het gedrag zien te veranderen.'

Hoe vind je al die goede vrouwen?

'Ik weet dat er zelden of nooit onwil in het spel is. Het ligt ook zo voor de hand om bij een vacature te zoeken in je eigen

netwerk, dat van oudsher uit veel mannen bestaat. En dan vind je inderdaad weinig hooggekwalificeerde vrouwen. Maar dat wil niet zeggen dat ze er niet zijn! Ik ken zo ontzettend veel getalenteerde vrouwen met zeer veel kennis van zaken én indrukwekkende sociale vaardigheden. Die wil je echt graag in je organisatie hebben rondlopen! We moeten bereid zijn verder te kijken dan we gewend zijn om goede vrouwen en ook mannen te vinden die met een andere, frisse blik naar de uitdagingen in de pensioensector kijken. Via het ViiP netwerk maken we in ieder geval een paar honderd van deze vrouwen beter zichtbaar en gemakkelijker benaderbaar.

Maar vrouwen moeten zichzelf ook meer laten zien en durven tonen wat ze kunnen. Het valt mij op dat vrouwen

minder snel overtuigd zijn van hun eigen geschiktheid. Zelfs als ze benaderd worden zeggen ze nog vaak: denk je dat ik dat kan? Terwijl ze moeiteloos voldoen aan de criteria en soms nog wel meer dan dat in huis hebben. Die overmatige bescheidenheid moet gewoon slijten denk ik. Vrouwen zouden beter moeten leren benoemen wat ze goed doen. Zichzelf blijven, maar wel recht op binnenkomen. Stevig, duidelijk en inhoudelijk positie kiezen en niet te veel verkleinwoorden gebruiken, want dat klinkt onzeker. Het helpt ook om te praten met andere vrouwen die succesvol zijn. Zelf probeer ik zo vaak mogelijk prikkelende vragen te stellen in gesprekken met mannen en vrouwen. Laatst kreeg ik een compliment van een collega over het feit dat mijn drukke baan combineer met het opvoeden van twee kinderen. Ik grapte

EN OPZICHT VAN 2011 IS HET VERSCHIL IN ARBEIDSDEELNAME TUSSEN VROUWEN
 MANNEN MET EEN WO-MASTER- OF -DOCTOROPLEIDING KLEINER GEWORDEN. (85% T
 GENOVER 89%) TUSSEN 2008 EN 2013 IS DE NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE ONDER VROU-
 WEN MET 5% GESTEGEN, ONDER MANNEN IS DIE GELIJK GEBLEVEN. TERWIJL MEISJES 30
 JAAR GELEDEN NOG EEN LAGER ONDERWIJSNIVEAU REALISEERDEN DAN JONGENS, LIGT
 DAT NU ANDERSOM. IN 2013 WERKTE 74% VAN DE UNIVERSITAIR OPGELEIDE VROUWEN
 EN 58% VAN DE VROUWEN MET EEN HBO-OPLEIDING 28 UUR OF MEER PER WEEK. RES
 PECTIEVELIJK 45% EN 32% HAD DEELTIJDBAAN (35 UUR OF MEER). VAN 2011 TOT EN
 MET 2013 ZETTE DE STIJGING VAN DE DEELTIJDBANEN (28-35 UUR) ZICH VOORT, HOEWEL DIE MINDER
 EN GROTE DEELTIJDBANEN (20-27 UUR) TUSSEN 2003 EN 2008. (BRON: EMANCIPATIEMONITOR 2014)



Marijke Colly

diversiteit komt niet vanzelf

terug dat ik hem nog meer bewonder, want hij heeft er drie! Ik probeer op die manier mensen op een positieve manier bewust te maken van ingesloten denkwijzen, die eigenlijk al lang geen grond meer onder de voeten hebben. Zo zijn al onze leden ambassadeurs, ieder op hun eigen manier.

Honger naar inhoud

Wie denkt dat een vrouwen netwerk al snel een gezellig theebransje wordt zit er wat ViiP betreft flink naast. Colly: 'Vrouwen komen voor kennis en inhoud. Om te groeien in hun vak en om hun netwerk te versterken. In discussies merk je dat er meer en andere invalshoeken op tafel komen, dan met een groep die uit voornamelijk mannen bestaat. Er wordt wat dieper gegraven om het waarom van een probleem of een oplossing te achterhalen. Er wordt ook meer in oplossingen gedacht en de confrontaties zijn minder scherp. Natuurlijk is het ook heel gezellig en wisselen we persoonlijke ervaringen uit. Wat we beslist niet willen is een typische 'wij vrouwen' houding aannemen of een 'wij en zij' situatie creëren. We willen ook niet zeggen: 'Jullie moeten meer zus en zo doen', maar vooral zelf de verbinding zoeken en laten zien hoe het ook kan.'

Is een verplicht quotum een oplossing? 'Ik ben daar wat dubbel in: ik zou liever zien dat we het zonder dwang kunnen oplossen. Dat zou het hele verhaal in een onnodig negatief licht zetten, en dat is jammer. In Duitsland is er vanaf 2016 wel een verplichting om een derde vrouwen in de top aan te nemen. Wij streven in Nederland voor beursgenoteerde ondernemingen naar hetzelfde aandeel, maar nog zonder verplichting. We zitten in de top van de pensioensector nu vermoedelijk rond de 12% vrouwen. Als je bedenkt, dat een minderheidsgroep pas echt een gezonde basispositie krijgt om iets te bewerkstelligen bij een vertegenwoordiging van 30%, hebben we nog veel werk te doen, en moet er misschien toch een bepaalde dwang komen om meer beweging in de zaak te brengen. Als die verhouding dan eenmaal wat gezonder is, dan regelt het zich de toekomst zich vanzelf.'

Alle hens aan dek

'Er wordt steeds meer gevraagd van besturen en pensioenuitvoeringsorganisaties. We zullen alle capaciteiten bij mannen én vrouwen moeten benutten om die taken goed uit te kunnen voeren. Daar komt nog bij dat veel mannen uit de sector zelf met pensioen gaan, en dat er steeds meer vrouwen met mooie resultaten afstuderen in financiële richtingen. Daarom is het nu hét moment om de

veranderingen een boost te geven. Als pensioensector willen en moeten we laten zien dat we ons ontwikkelen. Een louter mannenbolwerk is niet meer van deze tijd. Een bestuur met meer vrouwen en jongeren kan een verfrissende uitwerking hebben op het imago van de sector en op het vertrouwen bij de doelgroepen. Vrouwen kunnen zich vaak goed verplaatsen in de groep waarvoor ze staan en daardoor nét de juiste dingen doen en zeggen.

Ik zie wel een stroomversnelling ontstaan, hoor. Zo is ViiP nu, halverwege 2015, al vaker dan in heel 2014 gevraagd om via het netwerk een vacature te helpen invullen. We worden ook steeds vaker door overheden en het bedrijfsleven benaderd om mee te denken over uitdagingen in diversiteit. Er zijn diverse headhunters die diversiteit hoog op de agenda hebben staan en veel getalenteerde en ervaren vrouwen in hun bestand hebben. Wij verwijzen daar graag naar door.

Ik vind het zelf in ieder geval geweldig om deel uit te maken van ViiP en te zien hoe mensen zich ontwikkelen, om nieuwe 'pareltjes' te ontdekken in ons vakgebied en duurzame relaties aan te gaan. De prachtige discussies die vaak ontstaan zijn ook voor mij weer een bron van inspiratie.' ●●●●

...MANNEN MET 89% TUSSEN 2008 EN 2013 IS...
 ...WEN MET 5% GESTEGEN, ONDER MANNEN...
 ...JAAR GELEDEN NOG EEN LAGER ONDERWIJS...
 ...DAT NU ANDERSOM. IN 2013 WERKTE 74% VAN DE...
 ...EN 58% VAN DE VROUWEN MET EEN HBO-OPLEIDING...
 ...PECTIEVELIJK 45% EN 32%...
 ...2013 ZETTE DE STIJD...
 ...24 UUR) ZICH VOORT...
 ...DELGROTE...
 ...2011 TOT...



Sylvia van Waveren



Bianca Klever



Sandra Smits

Bianca Klever is klantmanager bij PGGM, bestuurslid van ViiP en sinds 2010 'bij de club'

Verschillen koesteren en er mee leren omgaan.

'Ik sprak tijdens een bijeenkomst met één van de weinige vrouwen op dat moment: Sandra Smits. Zij vertelde over ViiP. Het idee om meer mensen te leren kennen waarmee je kunt sparren en kennis kunt delen, sprak mij wel aan. Wat ik naast de inhoudelijke verrijking nog steeds heel prettig vind, is om ervaringen te delen. Er zijn nu eenmaal verschillen tussen mannen en vrouwen. Dat is prima en ook heel leuk. Een voorbeeld: vrouwen kijken elkaar langer en vaker aan als ze spreken. Doe je dat bij een man, dan kan hij zich ongemakkelijk gaan voelen. Zo zijn er talloze interessante wetenswaardigheden. Maar hoe ga je er het beste mee om? Iemand vertelde mij eens: 'Als een man een moeilijke klus krijgt aangeboden zegt hij meestal: 'ja, natuurlijk kan ik dat'. Hij twijfelt dan waarschijnlijk

net zo hard als jij over wat er allemaal bij zal komen kijken. Hij laat het alleen minder merken. Die wetenschap helpt je om zelf ook wat zelfverzekerder te reageren. Daarnaast zoeken mannen elkaar naast het werk veel vaker op. Tijdens een partijtje golfen met een vaak mannelijke collega vragen ze dan bijvoorbeeld: 'hoe doe jij dat?' Dit is eigenlijk ook een netwerk. Vrouwen doen dit minder snel en moeten zo'n netwerk meer opzoeken. Je beseft al snel dat het eigenlijk best nuttig is. Soms heb je hele luchtige en leuke gesprekken, waar je in de praktijk verrassend veel aan hebt. Door elkaar beter te begrijpen, kun je het beste uit elke situatie en uit jezelf halen. Daar wordt de hele pensioensector beter van.

Sylvia van Waveren is Senior Engagement Specialist bij Robeco en al een jaar of tien lid van ViiP.

Gezonde mix van mannen en vrouwen.

Sylvia: 'Het viel mij destijds op hoe goed de dames van ViiP zichtbaar waren in de toen nog bijna puur mannelijke pensioen- en beleggingssector. De vrouwen die er wel waren wilde ik leren kennen en hen op de pensioenkaart zetten. Ik heb toen het deelnetwerk beleggers opgericht. Daarbinnen delen nu 16 dames regelmatig hun kennis en ervaring. Het leukste vind ik misschien wel, dat iedereen zo ontzettend leergierig is. De onderwerpen die we bespreken zijn heel inhoudelijk en we gaan meestal direct de diepte in. Aan het netwerk zelf heb ik ook veel. Zo heb ik via ViiP al een paar keer een moeilijk vervulbare vacature ingevuld. Dat hoeft niet persé met een vrouw te zijn hoor. Het gaat om de juiste

personen en een gezonde mix van mannen en vrouwen. Ook in projectteams. Hoe kun je mensen beter overtuigen, dan door in de praktijk te laten zien hoe goed diversiteit werkt? Ik denk dat het goed gaat met ViiP. We worden steeds vaker als professionele partij benaderd om onze visie en kennis te delen en om ons netwerk in te zetten. Ook door de regering. Met het uitreiken van de Gouden Pump Award belonen we organisaties met een compliment voor hun beleid en veel positieve aandacht in de pers. We hopen natuurlijk dat ook anderen daardoor bij de volgende vacature serieuzer kijken naar het profiel en naar al die getalenteerde vrouwen die we in de sector hebben rondlopen!

Sandra Smits is eigenaar en oprichter van adviesbureau Mens&Kennis en medeoprichter van ViiP. Nu noemt ze zichzelf een 'happy member'.

Zelfverzekerd en zichtbaar.

'Er werd in 2002 ook al over diversiteit gesproken, maar Francis van Bergenhenegouwen en ik dachten: over welke vrouwen hebben we het nu eigenlijk? En kunnen we die niet bij elkaar brengen? Daar bleken meer vrouwen voor in te zijn. Ook al telde onze eerste bijeenkomst slechts acht deelnemers en was dat ook meteen ons hele ledenbestand. De laatste jaren is ViiP snel gegroeid, ook met leden uit meer commerciële hoek. Het mooie daarvan is dat afwijkende invalshoeken verhelderend en inspirerend kunnen werken. De uitdaging voor de toekomst is om die verbreding niet ten koste te laten gaan van de diepgang en de eigenheid van het netwerk. Ik vind het zelf leuk en prettig om met mannen samen te werken. En met de gebruikelijke kennis- en netwerkpodia is niets mis. Maar het is ook plezierig en echt anders om met

vrouwen over de ontwikkelingen in de pensioensector te praten. De nadruk lijkt dan toch meer te liggen bij gezamenlijke groei en wederzijds voordeel. Vrouwen twijfelen in het algemeen sneller dan mannen. Dat heeft als voordeel dat ze eerder bereid zijn om serieus te kijken naar andere oplossingen en invalshoeken. Zo krijgen bijvoorbeeld innovaties meer kans. Vrouwen leren wel steeds beter om zichzelf te laten zien en om overtuigend naar voren te treden. Vrijwel alle pensioenfondsen willen echt graag vrouwen aan hun gelederen toevoegen. Maar ze weten vaak niet waar ze de geschikte kandidaten kunnen vinden. Alleen al daarom is het fijn dat ViiP nu zo'n grote pool van pensioentoppers biedt. Voor beide partijen.'