

# Morgen is vandaag

Pensioen is niet alleen iets van 'later'. Als werknemers bij pensioenuitvoerder APG weten Sylvia en Inge daar alles van. 'Vooral jonge vrouwen blijven achter als het gaat om pensioenbewustzijn.'

**J**'uist in je werkende leven gebeurt veel dat van invloed is op je pensioen, zoals trouwen, scheiden, kinderen krijgen of wisselen van baan. Maar ook als je arbeidsongeschikt wordt of komt te overlijden, voorziet pensioen in een inkomen. Veel mensen realiseren zich dat niet.' Aan het woord is Sylvia Hendriks (44), strategisch marketingmanager bij APG. APG werkt voor dertig fondsen (pensioenfondsen, VUT en sociale fondsen). Deze fondsen vertegenwoordigen sectoren die elk hun eigen dynamiek kennen als het gaat over pensioen en sociale zekerheid. Sylvia: 'Werkgevers hebben een wettelijke zorgplicht om werknemers te helpen eigen verantwoordelijkheid te nemen over hun pensioen. Als strategisch marketingmanager help ik sectoren daarbij. Op dit moment werken we mee aan een periodieke pensioencheck, mogelijk als onderdeel van een arbeidsvoorwaardenpakket. Hiermee kunnen werkgevers invulling geven aan hun zorgplicht en kunnen werknemers beoordelen hoe ze ervoor staan.'

Inge Murrer (29) is business consultant bij APG. Ze werkt mee aan verandertrajecten binnen de ICT-afdeling, qua omvang het grootste organisatieonderdeel van het bedrijf. 'Overleg, aansturing, analyses maken en projectmanagement zijn belangrijke onderdelen van mijn takenpakket,' aldus Inge.

**Het onderwerp pensioen lijkt niet veel vrouwen aan te spreken. Hoe gaan jullie daarmee om?**

Inge: 'Ik heb me afgevraagd hoe het komt dat ik weinig over pensioenen wist voordat ik hier werkte. Het onderwerp is een ver van-mijn-bed-show;

je denkt dat het nog wel even duurt voordat je daar druk om moet maken. Bovendien is het complexe materie. Toen ik me erin verdiepte, kreeg ik er natuurlijk meer affiniteit mee. "Morgen is vandaag," aldus APG en ik realiseer mij inmiddels dat pensioen niet alleen iets is voor later. APG ziet het als een uitdaging om dat pensioenbewustzijn te creëren onder alle consumenten.'

Sylvia: 'De werkende generatie, zowel mannen als vrouwen, denkt bij pensioenen toch dat het over later gaat, dat het tijdstip om je daar in te verdiepen wel een keer komt. Het is ingewikkeld, en de crisis helpt ook niet mee; banken en pensioenfondsen komen regelmatig negatief in het nieuws. Als pensioenuitvoerder draagt APG bij aan het begrijpelijk maken van en inzicht geven in het individueel pensioen, want dat helpt de huidige generatie om verantwoordelijkheid te nemen. Het is verstandig gedurende je leven een potje op te bouwen om straks een goed basisinkomen te hebben en onvoorziene omstandigheden het hoofd te kunnen bieden. We zien dat vrouwen achterblijven in het pensioenbewustzijn ten opzichte van mannen, terwijl steeds meer gezinnen bestaan uit tweeverdieners. Ook deeltijdwerkende vrouwen werken steeds meer. We benadrukken daarom het belang van inzicht in eigen pensioeninkomen en financiële zelfredzaamheid.'

**Uit het jaarlijkse LofList-onderzoek blijkt dat APG een goede werkgever is voor werkende ouders. Is het ook een vrouwvriendelijk bedrijf?**

Inge: 'Absoluut! Vrouwen krijgen hier volop kansen om zich te ontwikkelen. We hebben een vrouwen-



TEKST ESTHER SMID FOTOGRAFIE BAS WESTERWEEEL

Inge Murrer (l) en Sylvia Hendriks (r)

**'Pensioen is geen ver-van-je-bed-show'**

netwerk, Topvrouwen@APG, om ervaringen uit te wisselen, kennis te delen en elkaar te stimuleren nieuwe uitdagingen aan te gaan. We onderhouden ook contacten met andere vrouwennetwerken, bijvoorbeeld van DNB. We willen de doorstroom van vrouwen verbeteren en meer vrouwen aan de top krijgen, want diversiteit aan de top leidt tot betere bedrijfsresultaten. Er is overigens ook een jongerenplatform, Young APG, dat van alles organiseert voor werknemers tot 35 jaar. Ik heb zelf nog geen kinderen, zodat ik in drukke perioden zonder problemen vijftig tot zestig uur in een project kan pompen. Een gezin maakt dat natuurlijk lastiger, maar ik zie bij collega's dat er allerlei mogelijkheden zijn om werk en privé te combineren.'

Sylvia: 'Dat klopt, APG heeft fijne arbeidsvoorwaarden. Toen mijn jongste geboren werd, nam ik ouderschapsverlof op. Inmiddels werk ik weer full-time, wat goed mogelijk is dankzij het Nieuwe Werken. Ook mannen op topposities kunnen tijdelijk minder werken, een thuiswerkdag nemen of hun kinderen zelf van de crèche halen. Dat zit inmiddels in de bedrijfscultuur. Een fantastische ontwikkeling, waar je blijde werknemers van krijgt.'

**APG wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor jonge ambitieuze vrouwen. Wat zijn hun ontwikkelingsmogelijkheden?**

Inge: 'Afhankelijk van je eigen ambitie zijn er volop doorgroeimogelijkheden richting een specialistische of een leidinggevende functie. Dit kan middels trainingen, coaching of opleiding. Er worden kansen geboden aan jong talent en er is bijzondere aandacht voor de ontwikkeling van vrouwen.'

Sylvia: 'De opleidingsmogelijkheden zijn voor mannen en vrouwen gelijk. Je kunt je zowel verticaal als horizontaal doorontwikkelen. De verschillende facetten van het bedrijf waarop je je kunt oriënteren, zoals bijvoorbeeld finance, vermogensbeheer, ICT, marketing of communicatie, zorgen voor veel perspectief. APG heeft het charter Talent naar de Top ondertekend en streeft dus naar een bepaald percentage vrouwen in topfuncties. Al zijn er nog niet veel functies beschikbaar gekomen, en dat bemoeilijkt helaas de doorstroom van vrouwen naar de echte top. Zelf ambieer ik nog een stap richting management in de toekomst.'