



DOOR WENDY DE JONG, VOORZITTER VAN DE RAAD VAN TOEZICHT
VAN HET DSM PENSIOENFONDS

COLUMN

Wie heeft de wijsheid in pacht?

Er is zoveel deskundigheid beschikbaar. Waarom maken we daar zo weinig gebruik van? Het barst van de geschikte jonge pensioenfondsbestuurders. Wat houdt ze tegen? Wegen zittende bestuurders hun criteria wel goed?

Steeds meer pensioenfondsen zoeken extern naar nieuwe leden voor het fondsbestuur. Het tekort aan goede opvolging van binnenuit wordt steeds nijpender. Vacatures zijn er niet alleen voor de positie van externe deskundige, maar ook steeds vaker voor een paritaire zetel waarvoor niemand intern beschikbaar (geschikt?) is. Bij het zoeken naar een bestuurslid wordt veelal extern versterking gezocht op het terrein van vermogensbeheer, balansbeheer, portefeuillestrategie en kennis van uitvoeringsorganisaties.

Helaas speelt leeftijd bij de zoektocht naar een nieuw bestuurslid een secundaire rol, ondanks de toenemende vraag naar externe bestuursleden en de krapte die daarbij ontstaat. En dat terwijl ik denk dat het juist hier zo voor de hand ligt om twee vliegen in een klap te slaan.

Juist in de sector van vermogensbeheer zijn zoveel potentieel goede jonge bestuurders beschikbaar. Daar zijn alleen wel twee voorwaarden aan verbonden. De eerste voorwaarde is dat we deze jonge mensen moeten verleiden om bestuurder van een pensioenfonds te worden. En de tweede voorwaarde is dat we hun geschiktheid moeten leren zien en waarderen.

Om te beginnen met de eerste voorwaarde: hoe verleiden we jonge ambitieuze experts om een deel van hun tijd te besteden aan het besturen van een pensioenfonds? Dat gaat niet anders dan wanneer je een jongen of een meisje verleidt waar je verliefd op bent. Je laat zien wat je zo geweldig aan de ander vindt, hoe aantrekkelijk je zelf bent en wat je te bieden hebt. Laat zien hoe leuk en interessant het is om bestuurder te zijn. Laat ook andere jonge bestuurders vertellen hoe goed de bestuurlijke ervaring is

voor hun eigen carrièreontwikkeling. Het is bovendien ook een goed betaalde bijbaan. En geef blijk van alle pluspunten die je ziet in een jonge deskundige bestuurder.

Met dit laatste punt kom ik meteen aan bij de tweede voorwaarde: we moeten beter leren zien en waarderen hoe geschikt dertigers zijn als pensioenfondsbestuurders. We gaan er nog te veel vanuit dat je pas een geschikte bestuurder kunt zijn als je voldoende ervaring in het leven hebt (lees: ouder bent). We gaan dan gemakshalve voorbij aan het voordeel van de frisse blik, van nieuwe ideeën, van nog enige ongepolijstheid. Maar misschien wel het allerbelangrijkste: we gaan dan voorbij aan de (levens) ervaring en kundigheid die iemand op zijn dertigste ook al heeft. Natuurlijk helpt het als je nog meer ervaring hebt. Maar een dertiger zal zeker bereid zijn te leren en zichzelf te ontwikkelen.

Ik vind dat we onszelf als sector tekort doen door te kritisch te zijn naar potentiële bestuurders in deze leeftijds-categorie. De weging van criteria is hierbij belangrijk. Wat voegt een deskundige dertiger toe en welk risico haal je in huis? Voor mij is het wel duidelijk.

Ik zou alle pensioenfondsbesturen willen oproepen actiever te werven onder jonge bestuurders. En ik zou jonge potentiële bestuurders willen oproepen minder bescheiden te zijn en actief mooie bestuursfuncties in de pensioenfondsensector te ambiëren. Het is een verrijking in je werkende bestaan om bestuurlijke ervaring op te doen.

Ik denk dat we de wijsheid moeten bezitten om meer gebruik te maken van elkaars talenten en kundigheden. Jong en oud moeten elkaar aantrekken en versterken. «