

JONGEREN EN PENSIOEN? DOEN!

FACILITEER MET PENSIOENLAB – EN DEZE TOOLKIT –
STAGEPLEKKEN, TRAINEESHIPS EN BESTUURSFUNCTIES
VOOR JONGE PENSIOEN-ENTHOUSIASTEN



WAAROM JONGEREN EN PENSIOEN?

VEEL PENSIOENFONDSEN VINDEN HET LASTIG OM ENTHOUSIASTE JONGEREN TE VINDEN MET DAARNAAST DE JUISTE KWALIFICATIES. "GELUKKIG KAN PENSIOENLAB HIERBIJ HELPEN! WIJ ROEPEN PENSIOENFONDSEN EN ORGANISATIES OM ZICH OPEN TE STELLEN VOOR PENSIOENENTHOUSIASTELINGEN. HOE?

Door hen een stage, traineeship of junior bestuurdersfunctie aan te bieden. Er loopt immers veel jong talent rond en samen is ons netwerk uitgebreid! Met deze toolkit zetten jullie binnen *no time* de eerste stappen voor die toekomstige jonge collega binnen je team. Tegelijkertijd zetten jullie je in voor een diverse pensioensector. Van groot belang, want jongeren zorgen voor: nieuwe perspectieven in de vorm van nét die andere blik of persoonlijke ervaring die een bestuur kan bewegen om verandering in gang te zetten en met de tijd mee te gaan. Het is ook in de wetenschap breed gedragen dat diversiteit leidt tot een grotere verscheidenheid aan kennis, expertise en perspectieven, wat leidt tot creatieve en innovatieve besluiten. Kortom: jongeren in de pensioensector = win-win.

Stichting PensioenLab is in 2014 opgericht door de jongerenvakbonden FNV Young & United, VCP Young Professionals en CNV Jongeren, met als missie om jongeren (tot 35 jaar) een stem te geven in de pensioenwereld. Een belangrijk onderwerp voor jongeren, echter zien jongeren het vaak als een ver-van-hun-bed-show, onder meer door de complexiteit van het onderwerp. Zonder zorgen met pensioen gaan moet voor iedereen toegankelijk zijn en daarom zien wij de noodzaak om jongeren te betrekken bij het pensioendebat en dat doen we met het PensioenLab.

De PensioenLab Academie is in het leven geroepen om jongeren op te leiden voor een

plek in een pensioenfonds. Vanaf 2021 wordt deze academie door-ontwikkeld in samenwerking met SPO, zodat jongeren aan het eind van het traject op niveau A zitten. Jaarlijks volgen 10-15 jongeren de opleiding, nemen deel aan werkbezoeken en boardroomsimulaties. Een belangrijk vervolgonderdeel is het volgen van een stage of traineeship bij een pensioenfonds, om zo bestuurservaring op te doen. En daar hebben we jullie voor nodig! Wij gaan graag met pensioenfondsbesturen (digitaal) om tafel om verjonging in pensioenfondsen te bespreken, op de agenda te zetten en te faciliteren. In deze toolkit bieden wij jullie alvast een voorproefje van de mogelijkheden. Naast tips en tricks bieden we hier concrete hulpmiddelen aan die jullie fonds/organisatie kan inzetten om direct jongeren te bereiken.

Wij gaan graag met jullie fonds aan de slag. Hopelijk tot snel!

HARTELIJKE GROET,

**HET BESTUUR VAN STICHTING PENSIOENLAB,
HET PROJECTTEAM VAN CNV JONGEREN EN
FNV YOUNG & UNITED**

3 JAAR PENSIOENLAB: 2017-2020

In de periode 2017-2020 hebben we met twee projecten, PensioenLab en de PensioenLab Academie, aan onze diversiteit-doelstelling gewerkt. Jongeren die mee hebben gedaan met het PensioenLab of de PensioenLab Academie worden actief gekoppeld aan vacatures bij pensioenfondsen. En met resultaat: zo hebben in de laatste jaren bijna 100 enthousiaste jongeren een plek gevonden als stagiair, trainee of bestuurder. Bovendien hebben we meer dan 400 jongeren opgeleid die plaats kunnen nemen in een bestuur of verantwoordingsorgaan. Zie de infographic voor het overzicht van de resultaten van de afgelopen 3 jaar!

149 DEELNEMERS

PENSIOENLAB ACADEMIE:

VO-plaatsen 7

RvT 1

Stages 5

(aspirant-)bestuurders 6

**"HEEL WAARDEVOL DAT
JULLIE DIT DOEN, GA ZO
DOOR!" - DEELNEMER**

3

kick-outs

3

bootcamps met
masterclasses

24

werkgroep bijeenkomsten
voor PensioenLab

52

masterclasses voor de
PensioenLab Academie



PENSIOENLAB, 145 JONGEREN DIE 21 MAANDEN KEIHARD SAMENWERKEN

3 eindevents

waarvan 1 online!

3 visieboekjes

4 adviezen per boekje



is het cijfer dat deelnemers
gemiddeld geven aan het traject

**"JONG GELEERD, OUD
GESPAARD." - DEELNEMER**



DE TOOLKIT

WAT IS DE WEG NAAR SUCCES? HOE BEREIK JE DE PENSIOENTHOUSIASTELINGEN? ER ZIJN GESCHIKTE JONGE EN GETALENTEERDE PENSIOENTHOUSIASTELINGEN OP DE MARKT, MAAR HOE VIND JE ZE? MET DE HULP VAN HET PENSIOENLAB EN DEZE TOOLKIT WORDT HET BOEIEN, ACTIVEREN EN BINDEN VAN JONGEREN AAN JOU PENSIOENFONDS EEN STUK MAKKELIJKER GEMAAKT!

WAAR BESTAAT DEZE TOOLKIT UIT?

TOELICHTING VERSCHILLENDE TRAJECTEN

Stage
Traineeship
Bestuurslid

TIPS & TRICKS

INSPIRATIEVERHALEN

EN NU? VRAAG PENSIOENLAB OM HULP!

BIJLAGEN

Bijlage 1: Voorbeeld vacature stage
Bijlage 2: Voorbeeld vacature trainee
Bijlage 3: Voorbeeld vacature junior bestuurder
Bijlage 4: Afstudeeropdracht
Bijlage 5: Voorbeeldcontract/-overeenkomst
Bijlage 6: Persoonlijk Ontwikkel Plan: POP



3 WEGEN NAAR VERJONGING UITGELEGD

ER ZIJN VERSCHILLENDE FUNCTIES DIE KUNNEN WORDEN AANGEBODEN. HIERONDER LEGGEN WIJ UIT WELKE VERSCHILLEN ER ZIJN TUSSEN EEN: (AFSTUDEER)STAGE, TRAINEESHIP EN (JUNIOR) BESTUURSFUNCTIE. HOEWEL ER RAAKVLAKKEN TUSSEN EEN STAGE EN TRAINEESHIP ZIJN, ZIJN ER OOK EEN AANTAL BELANGRIJKE VERSCHILLEN. EEN STAGE IS VOORAL EEN WERKERVARINGSPLEK, TERWIJL EEN TRAINEESHIP JE OPLEIDT TOT EEN FUNCTIE BINNEN EEN ORGANISATIE OF BIJ EEN ANDERE ORGANISATIE.

ROL PENSIOENLAB:

Jongeren worden opgeleid en klaargestoomd tot pensioenfondsbestuurder, om de belangen van hun generatie te behartigen in pensioenfondsbesturen. Zodoende komt er voor meer aandacht voor (het bevorderen van) diversiteit in pensioenfondsorganen. Daarnaast brengt het PensioenLab vraag en aanbod bij elkaar door vacatures onder de aandacht te brengen bij geschikte jongeren. Daarnaast kan het PensioenLab een rol spelen bij de (voor)selectie van kandidaten, door bijvoorbeeld te beoordelen of kandidaten aan de functievereisten voldoen die in de vacature worden gesteld.

STAGE:

Bij een stageplek kan worden gedacht aan een 'snuffelstage', waarbij de stagiair als toehoorder deelneemt aan bestuursvergaderingen. Op deze manier levert het pensioenfonds(orgaan) een actieve bijdrage aan het voldoen van de pensioensector aan de diversiteitsbepalingen in de pensioenfondsen. De stagiair krijgt op deze manier de gelegenheid om ervaring op te doen bij een pensioenfondsorgaan en krijgt een indruk van de vraagstukken die er leven en de bestuursprocessen. Leeft de behoefte voor meer verdieping? Dan kan er ook gekozen worden voor een afstudeeropdracht. Bij een afstudeeropdracht wordt de student een concreet vraagstuk meegegeven, waar deze mee aan de slag kan. Het doel: een concreet vraagstuk onderzoeken of advies leveren. In bijlage 1 en 4 kunnen voorbeeldvacatures gevonden worden.

TRAINEESHIP:

In het geval van een traineeship bij een pensioenfondsgoed is het doel jongeren klaar te stomen, zodat ze na afloop van hun traineeship in een eerste bestuurlijke functie bij hetzelfde of een ander pensioenfondsgoed kunnen fungeren. Op deze manier wordt ook de betrokkenheid van jongeren bij de pensioensector vergroot.

Voor een trainee kan een inwerkprogramma worden opgesteld, waarbij de uitgangspunten zijn: kennis opdoen van het fonds, de deskundigheid van de trainees in kaart brengen, de gewenste persoonlijke ontwikkeling in kaart brengen en periodieke evaluatiegesprekken opzetten. Een trainee kan worden gekoppeld aan een uitvoerend bestuurder en een medewerker op het bestuursbureau. Afhankelijk van de achtergrond en affiniteit van de trainee ligt de focus op één of meerdere aandachtsgebieden. Een bestuurder met dezelfde aandachtsgebieden zou optioneel kunnen fungeren als mentor. De trainee kan deelnemen aan commissievergaderingen.

Wensen die in de vacature kunnen worden opgenomen voor een trainee: iemand die jonger is dan 35 jaar, een afgeronde HBO/WO-opleiding, het willen oriënteren op een bestuurlijke functie in de pensioenwereld, aantoonbare affiniteit hebben met pensioen door opleiding of anderszins betrokkenheid bij bijvoorbeeld een verantwoordingsorgaan van een pensioenfonds, PensioenLab en dergelijke. Daarnaast kan worden aangegeven dat enige bestuurlijke ervaring wordt verwacht, maar deze niet aan een werkomgeving gerelateerd hoeft te zijn.

BESTUURSFUNCTIE (JUNIOR):

De aspirant-bestuurder wordt een meelooplek aangeboden, met de bedoeling binnen een jaar een echte bestuursfunctie in te nemen. Het aspirant-bestuurslid kijkt mee in het bestuur, maar heeft geen stemrecht. Hij/zij/hen is een toehoorder en wordt klaargestoomd voor een toekomstige vacature binnen het bestuur. Vaak volgt een aspirant-bestuurder een pensioenopleiding die aspiranten van andere pensioenfonds ook verplicht moeten worden doorlopen. Het PensioenLab helpt hierbij door de jongeren een SPO-A opleiding aan te bieden. Het is aan te raden om van tevoren kenbaar te maken voor de stagiair/trainee of er uitzicht is op een bestuurslidmaatschap. Mocht hier al zekerheid over bestaan (of niet) dan kan het wenselijk zijn om dit in de vacature te vermelden.

Om een daadwerkelijke bestuursfunctie te kunnen vervullen binnen een pensioenfonds (orgaan) wordt verwacht dat iemand beschikt over de competenties van een bestuurder van een pensioenfonds. Vereisten waarbij aan kan worden gedacht is dat de jongere minimaal een SPO-A of een vergelijkbare pensioenopleiding heeft afgerond. Competenties: analyserend vermogen en oordeelsvorming, verbindend communiceren, multidisciplinair en kritisch denken, strategisch en effectief beïnvloeden en activerend vermogen. Verder kan worden gevraagd dat jongeren affiniteit hebben met pensioenen en/of het besturen van een pensioenfonds.



TIPS & TRICKS

PENSIOENFONDSEN EN –ORGANISATIES, ZEER BEDANKT VOOR JULLIE MOTIVATIE OM DE PENSIOENWERELD DIVERSER TE MAKEN! ZOALS AANGEGEVEN IS EEN GOEDE EERSTE STAP HET AANBIEDEN VAN VERSCHILLENDE FUNCTIES BINNEN JE ORGANISATIE. ER LOOPT IMMERS VEEL JONG TALENT ROND. PENSIOENLAB HEEFT OVER DE AFGELOPEN JAREN KENNIS EN ERVARING OPGEDAAN OVER HOE POTENTIELE JONGE STAGIAIRS, TRAINEES EN ASPIRANT-BESTUURDERS INGEZET KUNNEN WORDEN. DEELNEMERS KRIJGEN OP EEN LAAGDREMPelige MANIER DE MOGELIJKHEID OM KENNIS EN ERVARING OP TE DOEN IN BESTUURS- OF VERANTWOORDINGSORGAAN. JONGEREN KRIJGEN VERDIEPING IN HET VAK, ONTWIKKELEN VAARDIGHEDEN, VERSTERKEN HUN KENNIS EN GROEIEN OP EEN NATUURLIJK MANIER IN HUN ROL. NOGMAALS: WIN-WIN.

OM JONGEREN AAN TE SPREKEN EN HEN ENTHOUSIAST TE MAKEN IS BELANGRIJK OM EEN AAN ZAKEN MEE TE NEMEN. HIERONDER VOLGEN EEN AANTAL TIPS:

HOUD DE COMMUNICATIESTIJL VAN DE DOELGROEP IN HET OOG!

Bij het werven van jongeren is het belangrijk om te onthouden naar wie je communiceert. Pas daarom de communicatie aan op de jongeren en post bijvoorbeeld berichten op socialmedia-kanalen en besloten LinkedIn-groepen om de doelgroep te bereiken. Benoem de voordelen voor het loopbaanperspectief en de persoonlijke ontwikkeling!

HOUD REKENING MET VERSCHILLENDE KENNISNIVEAUS!

Een stageplek beschikbaar maken betreft iets heel anders dan een aspirant-bestuurslid. Houd hier ook rekening mee wanneer je jongeren benadert. Vermijd jargon tegenover een stagiair en stel hen gerust over hun (mogelijke) achterstand in pensioenkennis. Ga juist dieper in gesprek met een aspirant-bestuurslid en sluit aan bij hun belevingswereld en interessegebieden. Denk hierbij aan: een jongeren-proof pensioenakkoord of verduurzaming in de pensioensector.

GEEF JONGEREN DE RUIMTE OM MEE TE PRATEN, ZICH TE UITEN EN TE GROEIEN.

Doe dit door tijdens verschillende overleggen actief en bewust de input van de jongeren op te halen. Ook kunnen jullie denken aan het houden van poll of enquête onder de jongeren, specifiek onder de jongeren over een bepaald thema. Een jongeren-denktank is een ander idee. Benoem mooie resultaten waar jullie trots op zijn. Enthousiasme creëert meer enthousiasme! Benader elk idee als een mogelijkheid. Consequente afwijzingen kunnen een dooddoener voor enthousiasme zijn...

PERSOONLIJK EN ACTIEF JONGEREN BENADEREN WERKT!

Jongeren vinden het leuk en prettig om via hun eigen netwerk te worden benaderd. Heeft een collega een jongere in het team? Vraag deze collega of de jongere persoonlijk anderen kan benaderen en attenderen op de vacature. Uit ervaring blijft dat dit een positief effect heeft op het bereik van de vacature. Extra tip: maak jonge enthousiastelingen 'pensioen-ambassadeurs'.

GEBUIK HET PENSIOENLAB ALS KENNISBRON!

Wij hebben een netwerk van meer dan 300 jongeren. Meerdere fondsen hebben ons ons netwerk al gebruikt om vacatures te verspreiden.



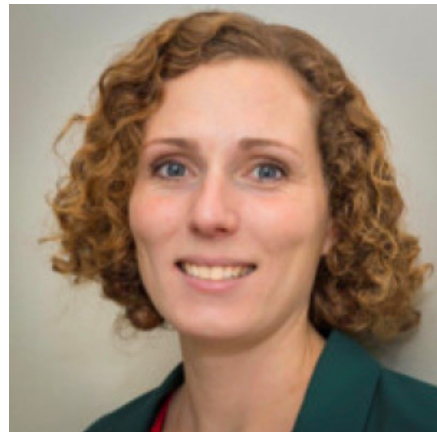
INSPIRATIEVERHALEN

IRIS BLANKERS

"Al tijdens mijn studie werd ik gegrepen door de pensioenwereld. De maatschappelijke relevantie spreekt me aan; iedereen heeft te maken met de vraag hoe op een prettige manier te leven na pensionering, toch hebben zeer weinig mensen de interesse om zich te verdiepen in hun pensioen. Veel mensen denken dat het pensioen dat je opbouwt via je werkgever, een omslagstelsel is. In een omslagstelsel, zoals bij AOW het geval, betalen werkenden voor gepensioneerden. Het tegendeel is het geval in de pensioenopbouw via je werkgever – je werkgever en jij betalen premie en daar krijg jij individuele pensioenopbouw voor terug – dat geld is geormerkt voor jou. Hoe zorg je ervoor dat deelnemers dit begrijpen en neem je de angst weg dat "de pot straks leeg is"?"

HOE ZORG JE ERVOOR DAT DEELNEMERS DIT BEGRIJPEN EN NEEM JE DE ANGST WEG DAT "DE POT STRAKS LEEG IS"?

Naast deze communicatievraagstukken waar ook een flink stuk gedragseconomie bij komt kijken, heeft de pensioenwereld nog veel meer interessante vraagstukken. Met name op het gebied van solidariteit; Hoe deel je risico's – langlevensrisico, beleggingsrisico's etc - op een eerlijke manier met elkaar?



HOE DEEL JE RISICO'S – LANGLEVENRISICO, BELEGGINGSRISICO'S ETC. – OP EEN EERLIJKE MANIER MET ELKAAR?

Ik wilde graag meer bezig zijn met dit soort beleidsmatige aspecten van pensioenen. Naast mijn baan bij TNO, zat ik daarom vier jaar in het pensioenfondsbestuur van het ondernemingspensioenfonds TNO. Dat vond ik zo leuk en interessant dat ik onlangs de stap heb gemaakt om daar mijn beroep van te maken. Ik heb mijn baan bij TNO opgezegd en ben nu als zzp'er werkzaam in de pensioensector. Momenteel ben ik bestuurslid bij twee pensioenfondsen – Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (PMA) en BPF Foodservices. Als zzp'er heb ik nu geen pensioenopbouw in tweede pijler meer, dus moet ik binnenkort maar eens iets voor mijn eigen pensioenopbouw regelen. Zodat ook ik lekker kan genieten van een onbezorgde dag met voldoende inkomen om van rond te komen. Ik zie mezelf al lopen op de golfbaan..."



TOM VAN DEE

"Ik ben Tom, 28 jaar oud en ik heb tweemaal meegedaan aan het PensioenLab. Pensioen is een essentieel en stabiel onderdeel van de oudedagsvoorziening. Na een leven lang hard werken, is daar de beloning van het pensioen. Beleggen en vermogensopbouw heb ik altijd interessant gevonden. Tevens vind ik de verzorgingsstaat vrij bijzonder in Nederland.

Ik werd nieuwsgierig na een bijeenkomst bij een trustkantoor over pensioen. Een aantal meer ervaren collega's hadden zich bij de baas beklaagd over hun pensioenopbouw. Het zette mij aan het denken over mijn baan. In een volgende bijeenkomst had ik me voorbereid en het heeft uiteindelijk gezorgd voor een vertrek. Niet positief misschien, maar ik wist dat ik mij in het pensioen kon verdiepen. Het gaat immers om veel geld.

Dat was voor mij een reden om me in te gaan zetten voor het PensioenLab. Ik wilde gewoon erg veel leren. Bij het PensioenLab komen jongeren met meerdere achtergronden samen, bijvoorbeeld mensen die in het onderwijs werken, juristen, vermogensplanners, mensen die ergens bij een pensioenfonds werken en vakbondsmensen. Ik was nieuwsgierig, omdat het in de media alleen maar gaat over lage rente en dekkingsgraden of het stoppen met 67 jaar. Er is in de reguliere kranten en op de televisie weinig goede of positieve informatie over het pensioensysteem. Echter, er zijn veel positieve kanten aan het pensioensysteem.

Zo bouwen mensen gedurende hun werkende leven in Nederland veel op en leven relatief weinig ouderen in armoede in Nederland. Het pensioensysteem van Nederland behoort tot de beteren in de wereld. Veel mensen weten bijvoorbeeld niet, dat een werkgever voor een groot deel verantwoordelijk is voor de premie. Ik heb het altijd gezien als belangrijke arbeidsvoorwaarden.

EEN AANTAL MEER ERVAREN COLLEGA'S HADDEN ZICH BIJ DE BAAS BEKLAAGD OVER HUN PENSIOENOPBOUW. HET ZETTE MIJ AAN HET DENKEN OVER MIJN BAAN.

In 2020 heb ik meegedaan met de PensioenLab-adviesgroep 'Witte Vlekken'. We hadden veel creativiteit in de groep. Bij veel bedrijven is er helaas sprake van Witte Vlekken. Door de creativiteit van onze groep en de verdieping mochten we uiteindelijk ook ideeën voorleggen bij het overlegorgaan van Werkgevers en Werknemers, de Stichting van de Arbeid.

Eerder had ik meegedaan met het leerzame traject 'Jonge Pensioenbestuurders gezocht'. Veel mensen weten niet hoe een pensioenfonds bestuurd wordt. Goed bestuur van een pensioenfonds is van belang van ons allemaal. Er is vertegenwoordiging en verantwoording van ouderen, jongeren en werkgevers.

Helaas krijgen veel pensioenfondsbesturen grijze haren, jongere mensen (onder 40) zijn keihard nodig! Mede door de interesse via het PensioenLab, wil ik misschien ook wel meedoen met het opleidingstraject voor Pensioenfondsbesturen. Het PensioenLab heeft me erg nieuwsgierig gemaakt!"

SUZANNE VAN DE BOR

“Toen ik op mijn 24ste aan leeftijdsgenoten vertelde dat ik in de pensioensector wilde gaan werken kreeg ik veelal te horen: *“In de pensioensector werken is saai”* en *“De pensioensector is toch niets voor jongeren?”* Ondanks het beeld dat onder de jongere generatie bestaat, heb ik toch besloten om in de pensioenwereld te gaan werken en daar heb ik tot op heden geen dag spijt van gehad.

“ONDANKS HET BEELD DAT ONDER DE JONGERE GENERATIE BESTAAT, HEB IK TOCH BESLOTEN OM IN DE PENSIOENWERELD TE GAAN WERKEN EN DAAR HEB IK TOT OP HEDEN GEEN DAG SPIJT VAN GEHAD.”

De pensioensector biedt veel uitdagingen (ook voor de jongere generatie) en is dynamischer dan door velen wordt gedacht. Helemaal met de komst van het nieuwe pensioenstelsel zal er veel gaan veranderen en er zullen complexe vraagstukken beantwoord moeten gaan worden. Bij de beantwoording van deze vragen zal onder andere rekening gehouden moeten worden met meer persoonlijke keuzevrijheden van deelnemers en evenwichtige belangenafweging. Binnen ons APF zullen we naar alle waarschijnlijkheid oplossingen aanbieden onder het nieuwe pensioencontract maar ook zullen er WVP+ kringen worden opgericht. Daarnaast zijn er ook nog de gesloten kringen die, zoals het er nu naar uit ziet, niet mogen invaren en dus onder het nFTK doorgaan. Feitelijk worden er straks op basis van drie principes beleggingsportefeuilles ingericht; over dynamiek gesproken!

Wel is de pensioensector redelijk vergrijsd. De jongere generatie toont over het algemeen weinig tot geen interesse in pensioenen en zien pensioenen als iets voor in de toekomst. Pensioen is echter ook belangrijk voor de jongere generatie. Helemaal in het nieuwe pensioenstelsel waarbij deelnemers zelf meer verantwoordelijkheid gaan dragen. In het nieuwe pensioenstelsel is er sprake van een



persoonlijk pensioenvermogen met meer keuzevrijheden. Deze keuzemogelijkheden zullen gevolgen hebben voor de (verwachte) hoogte van het pensioen. Het is daarom ook voor de jongere generatie belangrijk om zich te verdiepen in pensioenen. Ook zij moeten zich bewust zijn van de keuzemogelijkheden en de impact van de keuzes die ze (kunnen) maken. Het zou zonde zijn om net voor de pensioendatum erachter te komen dat er in het verleden beter andere keuzes gemaakt hadden kunnen worden. Hiermee moet niet gewacht worden tot net voor de pensioendatum omdat bijsturen op dat moment te laat is.

Gelukkig zijn er wel degelijk jongeren die wel interesse hebben in pensioenen en de pensioensector. Daar ben ik achter gekomen door mijn deelname aan PensioenLab en de PensioenLab Academie.

Inmiddels zijn er ook steeds meer pensioenfondsen die jongere werknemers/bestuurders (met een leeftijd onder de vijfendertig) een kans geven om zich binnen de pensioensector te ontplooien. Zelf ben ik inmiddels Senior Investment Manager en Aspirant Bestuurder bij De Nationale Algemeen Pensioenfonds. Dit houdt in dat ik de kans krijg om naast mijn functie als Senior Investment Manager ook bestuurlijke ervaring op te doen om in de toekomst pensioenfondsbestuurder te worden. Dat kan bij De Nationale APF zijn als die kans zich voordoet, maar ook bij een ander pensioenfonds.

Hopelijk krijgen er steeds meer jongeren een dergelijke kans en gaan er steeds meer jongeren in de pensioensector werken, want in de pensioensector werken is uitdagend en geenszins saai.”



EN NU? VRAAG PENSIOENLAB OM HULP!

Zijn jullie na het lezen enthousiast geraakt over het aanbieden van stage-, trainee- en/of junior bestuurders-plekken? Neem dan contact op met het PensioenLab en wij loodsen jullie door de volgende stappen heen:

**1. MAAK EEN KEUZE UIT ÉÉN VAN DE DRIE
OPTIES: (AFSTUDEER)STAGE, TRAINEESHIP,
JUNIOR BESTUURDERSFUNCTIE**

**2. PAS DE
TIPS EN TRICKS
TOE**

**3. LAAT JE INSPIREREN
DOOR JONGE PENSIOEN-
ENTHOUSIASTELINGEN**

**4. GEBRUIK DE BIJLAGES OM JEZELF
WERK UIT HANDEN TE NEMEN**

**WE ZIJN TE BEREIKEN VIA
INFO@PENSIOENLAB.NL
EN 030-7511850**



BIJLAGEN

In de bijlagen vinden jullie aantal voorbeelden van benodigheden voor succesvolle samenwerkingen. Deze zijn ter inspiratie voor jullie om jongeren te boeien, binden en te activeren met als doel hen kennis te laten maken met de pensioenwereld. En hier actief in deel te nemen.

Voor we naar de voorbeelden gaan hier nog een aantal tips voor bij het opstellen van een vacaturetekst:

- Spreek je lezer aan. Denk hierbij aan de opmaak en de tekst die je kiest. Gebruik pakkende kreten, maak het persoonlijk en probeer aan te sluiten.
- Probeer "out of the box" te denken bij het opstellen van een vacature.- Doe vooraf onderzoek naar je doelgroep en schrijf neutraal: gebruik 'je' in plaats van 'hij' of 'zij'. Zo maak je de vacature laagdrempelig en aanspreekbaar voor een divers publiek.

BIJLAGE 1:

VOORBEELDVACATURE STAGEPLEK BIJ PENSIOENFONDS (INVULLEN HOEVEELHEID FTE)

Vind jij jouw financiële toekomst belangrijk en wil jij bijdragen aan een mooie toekomst voor de pensioensector? Kom dan kijken in onze keuken en doe werkervaring op als (*benoem functie*) bij (*naam organisatie*)! Met jouw frisse blik zorg jij voor een vernieuwend en verjongend perspectief in de pensioensector. Je krijgt begeleiding, ontwikkelingsmogelijkheden en fijne collega's! Nieuwsgierig naar meer? Lees hieronder verder.

FUNCTIE IN HET KORT

- Je draait mee in de bestuursvergaderingen. Formeel ben je toehoorder: je wordt uitgenodigd actief deel te nemen aan de vergaderingen.
- Je krijgt inzicht in het totaal aan onderwerpen dat bij een pensioenfonds speelt en krijgt de kans om veel te leren op het gebied van bestuurlijke vaardigheden.
- Het doel van de stage is dat je de competenties en vaardigheden ontwikkelt om is bestuurder bij een pensioenfonds aan de slag te gaan.

WAT BIEDEN WIJ?

De stagiair is als toehoorder bij de vergaderingen van het bestuur aanwezig. De bestuursvergaderingen vinden in principe plaats in (*locatie*). Het doel van de stage is dat je de competenties en vaardigheden ontwikkelt om als bestuurder bij een pensioenfonds aan de slag te gaan. De stage duurt maximaal (*maximale periode*) en vindt plaats op (*dag/dagen van de week*).

(*Naam van organisatie*) zorgt voor een vergoeding/onkostenvergoeding (*indien van toepassing en/of reiskostenvergoeding*).

NEED TO HAVES

- Je bent bij voorkeur jonger dan 35 jaar
- Je bent student en op zoek naar een ervaringsplek
- Een maatschappelijk relevant onderwerp als pensioenen weet je te boeien en je hebt daarbij oog voor de verschillende belangen die bij dit onderwerp spelen
- Je bent een *teampayer*, weet mensen te boeien en aan je te binden
- Je bent leergierig, ambitieus en wereldwijs

NICE TO HAVES

- Kennis of ervaring met studentenraad
- Ervaring met pensioenfondsen, verantwoordingsorganen of het PensioenLab
- Kennis van financiële zaken en pensioenen of gerelateerde onderwerpen

WIE ZIJN WIJ?

Vertel hier wat meer informatie over het pensioenfonds(*orgaan*)

INTERESSE?

Ben jij de stagiair die wij zoeken? Dan nodigen wij je uit om je motivatie en cv naar ons te sturen via (*emailadres*). Voor aanvullende informatie kun je contact opnemen met (*gegevens contactpersoon, telefoonnummer, emailadres*).

BIJLAGE 2:

VOORBEELD-TRAINEESHIP-VACATURE BIJ PENSIOENFONDS (INVULLEN NAAM EN HOEVEELHEID FTE)

Wil jij impact maken en bijdragen aan de juiste besluitvorming? Dan ben jij bij (*naam sector*) aan het goede adres en zijn we op zoek naar jou!

FUNCTIE IN HET KORT

- Je krijgt inzicht in het totaal aan onderwerpen dat bij een pensioenfonds speelt en krijgt de kans om veel te leren op het gebied van bestuurlijke vaardigheden.
- Je draait mee in de bestuursvergaderingen. Formeel ben je toehoorder: je wordt uitgenodigd actief deel te nemen aan de vergaderingen.
- Je krijgt inzicht in en werkt mee aan de hele keten van beleidsvoorbereiding tot besluitvorming.
- Je neemt deel aan diverse opleidingsdagen met het bestuur. Daarnaast krijg je de mogelijkheid om een vakinhoudelijke opleiding te volgen.
- Afhankelijk van je achtergrond en affiniteit leg je de focus op één of meerdere aandachtsgebieden.
- Deze kunnen liggen op het gebied van vermogensbeheer, pensioenuitvoering, pensioencommunicatie, risicomanagement en compliance.

WAT BIEDEN WIJ?

- De trainee is als toehoorder bij de vergaderingen van het bestuur aanwezig. De bestuursvergaderingen vinden in principe plaats in (*locatie*). Daarnaast ontwikkel je de competenties en vaardigheden om als bestuurder bij een pensioenfonds aan de slag te gaan.
- Het traineeship duurt maximaal (*in te vullen*) maanden/jaar.
- (*Naam van organisatie*) zorgt voor een vergoeding/onkostenvergoeding (*indien van toepassing en/of reiskostenvergoeding*).

NEED TO HAVES

- Je hebt hbo/wo werk- en denkniveau
- Je bent bij voorkeur jonger dan 35 jaar
- Je hebt affiniteit met het besturen van een pensioenfonds
- Een maatschappelijk relevant onderwerp als pensioenen weet je te boeien en je hebt daarbij oog voor de verschillende belangen die bij dit onderwerp spelen
- Je bent een *teamplayer*, weet mensen te boeien en aan je te binden
- Je bent leergierig, ambitieus en wereldwijd
- Je bent bereid en in staat om een breed palet aan taken te doorgronden en op te pakken

NICE TO HAVES

- Ervaring als bestuurder in een nevenfunctie
- Ervaring met pensioenfondsen Uitgebreide kennis van vermogensbeheer, pensioenbeheer en/of andere voor het pensioenfonds relevante onderwerpen
- Kennis van en/of ervaring met innovatie en digitalisering

WIE ZIJN WIJ?

Vertel hier wat meer informatie over het pensioenfonds(orgaan)

INTERESSE?

Ben jij de trainee die wij zoeken? Dan nodigen wij je uit om je motivatie en cv naar ons te sturen via (*emailadres*). Voor aanvullende informatie kun je contact opnemen met (*gegevens contactpersoon, telefoonnummer, emailadres*).

BIJLAGE 3:

VOORBEELD-VACATURE JUNIOR BESTUURDER PENSIOENFONDS (INVULLEN NAAM EN HOEVEELHEID FTE)

Binnen het bestuur van de Pensioenfonds (naam) is er volop kansen om jezelf ontwikkelen. Vergroot je vakmanschap door samen te werken en kennis te delen. Wij bieden jou vrijheid en ruimte, een open en eerlijke bedrijfscultuur hoort daarbij. Spreekt dit jou aan? Dan zijn we op zoek naar JOU! Lees gauw verder en solliciteer.

FUNCTIE IN HET KORT

- Je bent als pensioenfondsbestuurder verantwoordelijk voor één of meer beleidsgebieden
- Je beheerst het besluitvormingsproces
- Je weegt bij besluitvorming steeds evenwichtig de belangen van alle belanghebbenden (*werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners met aanspraak op pensioen*) af
- Je hebt het intern toezicht goed georganiseerd en goed informeertJe bent als pensioenfondsbestuurder verantwoordelijk voor één of meer beleidsgebieden
- Je legt verantwoording af over het gevoerde beleid en bent transparant door helder te communiceren naar betrokkenen

WAT BIEDEN WIJ?

- De functie neemt (*aantal dagdelen of dagen*) in beslag
- Vergaderingen vinden zoveel mogelijk plaats in (*naam stad*)
- De vergoeding bedraagt (*hoogte vergoeding*)

NEED TO HAVES

- Je bent direct inzetbaar als bestuurder bij een pensioenfonds. Dit betekent dat je minimaal SPO-A of een vergelijkbare pensioenopleiding hebt afgerond in een relevante richting.
- Je hebt hbo/wo werk- en denkniveau
- Je bent bij voorkeur jonger dan 35 jaar
- Je hebt affiniteit met het besturen van een pensioenfonds
- Een maatschappelijk relevant onderwerp als pensioenen weet je te boeien en je hebt daarbij oog voor de verschillende belangen die bij dit onderwerp spelen
- Je bent een teamplayer, weet mensen te boeien en aan je te binden
- Je bent leergierig, ambitieus en wereldwjs
- Je bent bereid en in staat om een breed palet aan taken te doorgronden en op te pakken

NICE TO HAVES

- Ervaring als bestuurder in een nevenfunctie
- Ervaring met pensioenfondsen
- Uitgebreide kennis van vermogensbeheer, pensioenbeheer en/of andere voor het pensioenfonds relevante onderwerpen
- Je hebt kennis en/of ervaring opgedaan (bijvoorbeeld tijdens een stage of een traineeship) in een belangenorganisatie en/of pensioen en daarmee samenhangende thema's, zoals risicomangement en vermogensbeheer, audit, etc.
- Belangrijke competenties als: analyserend vermogen en oordeelsvorming, verbindend communiceren, multidisciplinair denken, kritisch denkvermogen, strategisch en effectief beïnvloeden en activerend vermogen.

WIE ZIJN WIJ?

Vertel hier wat meer informatie over het pensioenfonds(orgaan)

INTERESSE?

Ben jij de junior pensioen bestuurder die wij zoeken? Dan nodigen wij je uit om je motivatie en cv naar ons te sturen via (*emailadres*). Voor aanvullende informatie kun je ook contact opnemen met (*gegevens contactpersoon, emailadres en/of telefoonnummer*)

BIJLAGE 4:

AANMELDINGSFORMULIER AFSTUDEERSTAGE

Een ingevuld formulier kunt u per e-mail inleveren bij de afdeling (*noem naam + email adres*)

GEGEVENS PENSIOENFONDS

Naam organisatie:	
Afdeling:	
Bezoekadres:	
Postcode/plaats:	
Telefoon algemeen:	
Naam contactpersoon:	
Functie:	
Telefoon:	
E-mailadres:	

INFORMATIE OVER HET PENSIOENFONDS

Korte beschrijving van de organisatie	
Wat is het doel van de organisatie?	
Hoeveel werknemers heeft de organisatie?	
Korte beschrijving van de afdeling.	

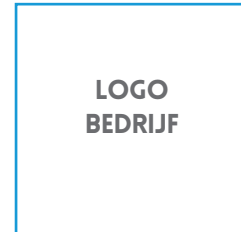
INFORMATIE OVER DE AFSTUDEERSTAGE

Taken en werkzaamheden	
Wat zijn de taken en werkzaamheden van de student? <i>Graag zo uitgebreid mogelijk omschrijven.</i>	
Hoe ziet het inwerktraject en de stagebegeleiding er uit?	
Op welke dag(en) moet de student in ieder geval aanwezig zijn?	<input type="checkbox"/> maandag <input type="checkbox"/> dinsdag <input type="checkbox"/> woensdag <input type="checkbox"/> donderdag <input type="checkbox"/> vrijdag
Functie-eisen	
Aantal afstudeerstageplaatsen	
Bijzonderheden	
Afstudeerstagevergoeding <i>(optioneel)</i>	
Startdatum	september 2021 februari 2022 <i>(bij stage van 40 weken wordt stage onderbroken in de zomer)</i>
Voorkeur duur van de afstudeerstage	<input type="checkbox"/> 20 weken <input type="checkbox"/> 40 weken
Voorkeur aantal uren per week	<input type="checkbox"/> 24 uur <input type="checkbox"/> 32 uur
Deadline sollicitatie	
Sollicitaties via:	<i>e-mail</i> <i>telefoon</i> <i>anders, nl.:</i>

BIJLAGE 5:

VOORBEELD CONTRACT/OVEREENKOMST PARTIJEN, DE ONDERGETEKENDEN:

[naam deelnemende organisatie¹]
en
[naam deelnemer²]



VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1 - Aanvang en duur

De overeenkomst vangt aan op [startdatum] en eindigt op [einddatum].

Artikel 2 - Locatie

Deelnemer verricht (leer)werkzaamheden in [Plaatsnaam].

Artikel 3 - Verantwoordelijkheden

Deelnemer zal zijn/haar werkzaamheden naar beste kunnen en met inzet van zijn volledige arbeidskracht verrichten en aanwijzingen van deelnemende organisatie of van door hem aan te wijzen personen dienaangaande opvolgen.

Deelnemer is verplicht de bij deelnemende organisatie geldende regels in acht te nemen.

De deelnemende organisatie is verantwoordelijk voor het aanleveren van de overeenkomst aan de deelnemer, welke vanuit de organisatie wordt gehanteerd.

Artikel 4 - Begeleiding

De deelnemende organisatie zal zorg dragen voor de begeleiding van deelnemer.

Voor je werkzaamheden ten behoeve van [naam organisatie] zal [naam begeleider] je begeleider zijn. De deelnemer heeft recht op een [X-aantal] intervisie momenten gedurende het leerwerktraject. De deelnemer en begeleider stellen gedurende de leerwerkperiode een Persoonlijk Ontwikkelplan³ (POP) op.

Artikel 5 - Werktijden

De officiële openingstijden voor [naam organisatie] zijn van [tijden]. De reguliere werktijden zijn van [dag] t/m [dag] van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur met dagelijks een pauze van [aantal] minuten. Jouw werkweek bedraagt [aantal] uur per week.

1 Onder organisatie verstaan de deelnemende organisaties, bedrijven, partijen die een leerwerkplek aanbieden voor de opgeleide jongeren.
2 Onder deelnemer verstaan we stagiair(e), aspirant of trainee.
3 Uit de toolkit bijlage 5: Persoonlijk Ontwikkelplan

Artikel 6 - Vergoeding

De vergoeding bedraagt EURO [bedrag] bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek. De stagevergoeding wordt uitbetaald rond de [dag] van de maand.

Artikel 7 - Reiskostenvergoeding

Deelnemer komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding indien deze niet in het bezit is van een Ov-studentenkaart. De maximale reiskostenvergoeding is € [bedrag] netto per maand op basis van een 36-urige werkweek.

Artikel 8 - Ziekte

Mocht de deelnemer gedurende de leerwerkperiode ziek worden, dan dient hij/zij dit op de werkdag voor 9.00 uur telefonisch te melden bij zijn/haar begeleider. De dagen van ziekte dienen in overleg binnen de leerwerkperiode ingehaald te worden.

Artikel 9 – Vakantiedagen

Deelnemer heeft recht op [XX aantal] vakantiedagen vanuit deelnemende organisatie. De deelnemer neemt deze vakantiedagen op in overleg met zijn/ haar begeleider.

Artikel 10 - Geheimhoudingsplicht

XX in te vullen per deelnemende organisatie.

Artikel 11 - Privacy

XX in te vullen per deelnemende organisatie.

Artikel 12 – Slotbepalingen

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Partijen verklaren dat in het bovenstaande de overeengekomen rechten en verplichtingen zijn vastgesteld. Iedere aanvulling of wijziging kan tussen partijen slechts schriftelijk worden overeengekomen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend op [datum] te [plaats]:

Voor akkoord:

Voor akkoord:

[organisatie]

[naam deelnemer]

BIJLAGE 6:

PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN

INLEIDING PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN - POP

Een persoonlijk ontwikkelplan (POP) is een hulpmiddel waarin de deelnemende organisatie samen met de deelnemer zijn/haar/hun ontwikkeling onderzoekt en vastlegt. Hierbij wordt gekeken wat je nog kunt leren binnen je leerwerk omgeving of wat past bij toekomstige ontwikkelingen van je organisatie en wat jij wilt. Het initiatief om een POP in te vullen kan zowel bij de deelnemer als bij de deelnemende organisatie liggen. Neem je als deelnemer zelf het initiatief dan kun je richting geven aan waar jij als deelnemer naar toe wilt.

Met behulp van de POP maak je samen met de jongere een inventarisatie van de leerpunten. Vervolgens wordt gekeken op welke wijze dit wordt geleerd. Dit kan door middel van begeleiding, meelopen, cursus of training zijn. Hierover maken de deelnemer en de deelnemende organisatie afspraken die kunnen worden vastgelegd in het Persoonlijk Ontwikkelingsplan.

Met de POP neemt de deelnemer zichzelf onder de loep als medewerker nu en naar waar je toe wil in de toekomst. Het is verstandig om dit met de begeleider te bespreken en afspraken te maken over hoe je iets wil leren en wanneer. De deelnemer kan er ook voor zichzelf mee aan de slag.

VOORBEELD FORMULIER PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN

Persoonlijke gegevens deelnemer	
Naam medewerker	Geslacht
Geboortedatum	
Functie	
Afdeling	
Datum indiensttreding	

Wat doe ik nu binnen de functie (wat wordt er verwacht binnen de functie)?

Welke activiteiten doe je in de huidige functie? Dus wat doe je allemaal op mijn werk? Welke handelingen moet je doen? Wat gaat er goed? Zijn er taken die je beter zou willen leren? Anders gezegd: is dit een ontwikkelpunt ja/nee. *De ontwikkelpunten komen later in het formulier terug.*

Nr.	Taken:	Ontwikkelpunt ja /nee
1		
2		
3		
4		

Wat kun je (al)?

Schrijf op wat je kunt, waar je goed in bent. Dit kan zijn binnen je werk, maar ook buiten je werk. Je zit bijvoorbeeld in het bestuur van de voetbalvereniging. Welke activiteiten doe je daar en kan je goed? Waar weet je veel over? Met welke vragen komen collega's, vrienden en familie naar jou toe voor hulp? Maar ook wat heb je afgelopen jaren op je werk geleerd, maar nooit een diploma voor gehaald? Schrijf dit hieronder op. Geef ook aan of je dit meer wil/kan gebruiken binnen je werk dan dat je nu doet.

Voorbeeld hoe een schema eruit zou kunnen zien

Dit kan ik	Dat blijkt uit Geef een praktijkvoorbeeld of onderbouw d.m.v. behaald diploma, certificaat of gevolgde training.	Wil ik meer gebruiken in het werk Denk aan handelingen, acties of vaardigheden.	Wil ik een opleiding of diploma voor halen Wat wil je ermee bereiken?
Jongeren iets leren	<i>Coach van het jeugdelftal</i>	<i>Jonge collega's begeleiden</i>	<i>Praktijkbegeleider</i>
Belangen behartigen van medewerkers	<i>oR-lid/kaderlid vakbond</i>	<i>oR-lid worden</i>	<i>oR-training</i>
Organiseren van activiteiten	<i>Lid van bestuur van de voetbalvereniging</i>	<i>Plannen en organiseren</i>	

Dit kan ik	Dat blijkt uit Geef een praktijkvoorbeeld of onderbouw d.m.v. behaald diploma, certificaat of gevolgde training.	Gebruik ik ook in werk of wil ik meer inzetten in mijn werk Denk aan handelingen, acties of vaardigheden.	Waar ben ik goed in en trots op (vaardigheden)	Wil ik een opleiding of diploma voor halen Wat wil je bereiken?
1				
2				
3				
4				

Waar kan ik mij nog in ontwikkelen?

Misschien heb je nog andere punten die je wil leren, maar die nog niet naar voren zijn gekomen bij de vorige stappen. Denk daar bij bijvoorbeeld aan

- Leren van een taal
- Schrijven van wetenschappelijke rapporteren
- Presentatievaardigheden
- Samenwerken
- ...

Formuleer één of meer SMART* doelen waar je het komend jaar aan wilt werken. Ga voor jezelf na:

- Wil ik minder sterke kanten verbeteren? Welke zijn dit?
- Wil ik sterke kanten verder uitbouwen? Welke zijn dit?

Geef ook aan of het nuttig is voor je huidige functie of voor je afdeling (waarom dan?)

Ontwikkelpunten	Wanneer? <i>(Wanneer wil je je doel hebben behaald, wat is realistisch)</i>	Wie? <i>(Wie heb je nodig om het doel te bereiken en met wie evalueer je)</i>
1		
2		
3		
4		

EVALUATIE

Het is belangrijk om dit persoonlijk opleidingsplan regelmatig door te evalueren. Op deze manier voorkom je dat het plan verouderd en niet meer voldoet aan de beoogde doelstelling; je persoonlijke ontwikkeling.

Datum Evaluatie		
Ontwikkelpunt	Uitgevoerd ja/nee Waarom wel/niet	Vervolgafpraak
1		
2		
3		
4		



NEEM CONTACT MET ONS OP!

WE ZIJN TE BEREIKEN VIA
INFO@PENSIOENLAB.NL
EN 030-7511850