

MIJN HANDELSMERK MAG EENVOUD ZIJN

Door Lies van Rijssen

Ze is maatschappelijk betrokken, denkt onafhankelijk en kritisch en als het moet kan ze scherp uit de hoek komen. Wel altijd in beschaafde taal. Ze houdt ervan om 'iets te maken': zoals de Code Pensioenfondsen of het Voorontwerp van de Wet 'Multi-opf', dat de wetgever overnam en invoerde. Financial Investigator sprak met Mila Hoekstra.

'Dat ik in de pensioenen kwam te werken, was geen kinderdroom die uitkwam. Bij een afscheidsreceptie kwam ik mijn baas uit een eerdere baan tegen. Hasko van Dalen en ik kenden elkaar van de directie Arbeidsverhoudingen bij Sociale Zaken. Ik werkte inmiddels bij het Gemeentelijk Vervoerbedrijf (GVB) in Amsterdam en liet merken op zoek te zijn naar iets anders. Hasko zelf was ook geswitcht maar werkte nog wel binnen Sociale Zaken. Hij liet zich ontvallen dat hij een vacature bij de afdeling Pensioenen had, toen nog Volksverzekeringen en Pensioenen. Ik zei dat ik niets van pensioenen wist. Dat leek hem geen probleem. Ik heb meteen de Pensioennota opgevraagd waar alle wijzigingen richting de pensioenwet in opgenomen stonden. Die nota ben ik als een razende gaan lezen om enig begrip te krijgen van dit prachtige beleidsterrein. Bij mijn sollicitatie vroeg de hoofddirecteur wat ik van pensioenen wist. Hasko stapte in beeld en sprak de woorden: 'Ik ken haar, dat kan ze wel.' Toen zei de hoogste baas: 'Dat is goed.' Ik kon beginnen.

Dat was dus het vervolg van mijn loopbaan bij Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Ik was daar eerder al op mijn 23ste begonnen. Terwijl ik overal wilde werken behalve bij de Rijksoverheid. Maar de

Zaken eenvoudig houden is een kunst. Of het nu gaat om informatie-verstrekking, verhoudingen binnen een pensioenfonds of contracten met partijen.

arbeidsmarkt in 1986 was slecht, ik was van Groningen naar Den Haag verhuisd en moest de kost verdienen. Ik wilde eigenlijk bij een HR-afdeling werken en solliciteerde bij diverse banken. Dat schoot niet op en toen was er ineens een tijdelijke baan bij Sociale Zaken. Nu is er tenminste brood op de plank en dit is voor *the time being*, dacht ik. Ik moest me bezighouden met sociale aspecten van de Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties (PBO's) en allerlei besluitjes schrijven over de sociale regels binnen product-schappen als Vis-en-visserij, Leer-en-lederwaren-producten of het Aardappelen-groenten-en-fruit-productschap. Niet erg uitdagend, ook omdat er heel weinig te doen was. Ik vroeg mijn directeur of ik een dag minder mocht werken omdat dat een dag niks doen scheelde. Hij kon dat wel waarderen en korte tijd later bood hij me een andere baan aan. De jaren die volgden heb ik aan verschillende interessante beleidsdossiers mogen werken binnen de directie Arbeidsverhoudingen. Uiteindelijk wisselde ik van functie met een collega bij Personeelszaken. Die functie was in lijn met mijn oorspronkelijke bedoeling. Toch leek het me op een bepaald moment een goede stap om me onder de hoede van Sociale Zaken uit te werken. Ik kwam bij het GVB terecht. Een boeiende ervaring maar geen aanleiding om lang te blijven. De rest is geschiedenis: bij toeval kwam ik terug bij SZW maar nu bij pensioenen. Dat was in 1993.

Vanaf dag één heb ik pensioen leuk gevonden. Er was zoveel te doen waar ik aan mee kon werken: de regelgeving omtrent de waardeoverdracht in de Stichting van de arbeid (STAR); het regelen van artikel 2b PSW: het recht om nabestaandenpensioen uit te ruilen tegen een hoger ouderdomspensioen voor

alleenstaanden en mensen die geen behoefte hadden aan een nabestaandenpensioen. Daarnaast heb ik meegewerkt aan de eerste ronde van de IORP-richtlijn. En aan beleidsonderzoek, veel over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, naar aanleiding van het Barber-arrest. Dat had een bom onder het pensioenstelsel kunnen worden. Als vrouwen met terugwerkende kracht rechten hadden kunnen ontlenen aan dat arrest... Wie zou dat dan hebben moeten betalen? De overheid, de fondsen? Door de uitspraken van het Europese Hof is uiteindelijk de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen in pensioen geregeld.

Na elf jaar pensioenzaken bij SZW vond ik het tijd voor iets anders. Maar pensioen wilde ik niet loslaten. Ik werd op gesprek uitgenodigd bij de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF). Daar lagen prachtkansen om pensioen vanuit een andere invalshoek te gaan 'doen'. Pensioen is een maatschappelijk relevant onderwerp, het raakt mensen. Het is niet commercieel en dient het algemeen belang, het is een arbeidsvoorwaardelijke regeling. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen zijn de rode draad in mijn loopbaan. En aan pensioen ben ik eigenlijk gewoon *hooked*.

Ook nu blijf ik pensioen 'doen' maar dan als zelfstandige. Mijn OPF-periode heeft opgeteld bij de

periode van de Pensioenfederatie ook weer elf jaar geduurd. Misschien heb ik wel een arbeidscyclus van elf jaar. Er zijn nu geen blokkades meer om zelfstandig door te gaan. Mijn dochter is bijna klaar met studeren, mijn woonkosten zijn te overzien en ik heb zo langzamerhand aardig wat ervaring opgebouwd. Ik voerde al langere tijd gesprekken met mensen uit mijn netwerk over de sector, het werk en mijn en hun drijfveren. Dat leidde op een natuurlijke wijze tot de keuze om eigen baas te worden. Dat mijn partner zzzp'er is en daar goed zijn weg in vindt, werkt ook stimulerend. Ik verkeer inmiddels in de gelukkige omstandigheid dat ik mijn eerste opdrachten heb: ik ga drie dagen per week het bestuurssecretariaat van het pensioenfonds van PostNL vormgeven. Daar ga ik bezien welke ondersteuning het bestuur nodig heeft voor een optimale taakvervulling en wat ik kan overnemen wat niet per se daar hoeft te liggen. De relatie met de uitvoeringsorganisatie bijvoorbeeld. Verder ben ik bezig met een toezichtfunctie. DNB moet mij nog toetsen. Ik verwacht vanuit mijn eigen bedrijf weer nieuwe invalshoeken van pensioen te ontdekken. Governance is daarbij leidend als mijn specialisatie. Een ondersteunende rol, een toezichtrol en eventueel nog een bestuurdersrol lijken mij een prachtige combinatie om te kijken hoe de governance-praktijk uitwerkt en welke verbeteringen nog mogelijk zijn. Als bestuurslid van ViiP (Vrouwen in institutioneel Pensioen) kan ik bovendien vanuit nog een andere



Foto: Archief Milja Hoeks tra

kant meewerken aan het optimaliseren van de sector door het vrouwelijk potentieel meer onder de aandacht te brengen.

‘Mila Hoekstra. Governance en strategie met eenvoud’. Zo heet mijn bedrijf. Governance is ‘mijn ding’. Bij pensioenfondsen maar ook breder. Eenvoud streef ik in alles na. Zaken eenvoudig houden is een kunst. Of het nu gaat om informatieverstrekking, verhoudingen binnen een pensioenfonds of contracten met partijen. Dingen eenvoudig houden, is vaak lastiger dan dingen moeilijk maken. Zeker voor een specialist, maar daar zit wel de uitdaging. Eenvoud komt in mijn visie de kwaliteit van governance sterk ten goede. Als een specialist iets kan uitleggen op eenvoudige wijze dan wekt dat bij mij veel meer vertrouwen dan wanneer die specialist ingewikkelde vaktaal bezigt en niet meer kan afdalen tot de wereld van een bestuurslid. Mijn handelsmerk mag eenvoud zijn.

De meest zorgelijke punten van pensioen? Ik noem er twee. Het eerste is het draagvlak voor verplichte pensioenopbouw die voor het gros van de werknemers geldt. Het draagvlak daarvoor moet wel blijven bestaan om het tweede pijlerpensioen een toekomst te geven. Zelf blijf ik hechten aan verplichte en tijdige pensioenopbouw. De meeste mensen overzien niet hoe jong je moet beginnen om een redelijk pensioen bij elkaar te sparen. Het andere punt is de vraag in hoeverre het stelsel nog houdbaar is, met de lage rente die nu toch al heel lang aanhoudt en de regels van het FTK die maken dat het uitzicht op herstel, laat staan op indexering, steeds minder wordt. Dat alles doet natuurlijk weinig goeds voor het draagvlak. Daarom wordt nu gekeken naar andere typen regelingen die misschien beter aansluiten bij de huidige context. Ik zou het overigens heel jammer vinden als men uitkomt op individueel DC, omdat je daarmee de voordelen van collectieve regelingen verliest.

Ik geloof zelf nog sterk in collectieve pensioenregelingen waarin je samen sterker staat dan alleen. Ik geloof ook in not-for-profit. Koppel die twee en je bent met elkaar het beste af. Ik ben niet tegen een bepaalde mate van verplichting. Paternalistisch? Maternalistisch? Feit is dat hoog- noch laaggeleiden inzien hoe duur het is om een goede pensioenvoorziening op te bouwen. We hebben er als samenleving belang bij dat we na ons pensioen niet *en masse* op de algemene middelen hoeven te steunen.

Op dit moment lees ik deel vijf van Karl Ove Knausgård. Dikke pillen van een van origine Noorse man die in Zweden zijn boeken heeft geschreven. Ze beschrijven zijn leven in alle fasen van zijn ontwikkeling. Er gebeurt heel weinig maar het is zo wonderbaarlijk mooi opgeschreven. Het wordt vergeleken met ‘Het bureau’ van Voskuil. Maar daarin ben ik zelf niet verder gekomen dan deel 1. «

CV

1 maart 2016 – nu	‘Mila Hoekstra. Governance en strategie met eenvoud’
2010 – 1 maart 2016	Secretaris Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen Beleidsadviseur Pensioenfederatie
2004 – 2010	Secretaris Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF)
1993 – 2004	Senior coördinerend beleidsmedewerker, Afdeling Pensioenbeleid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
1992 – 1993	Hoofd Personeelsbeleid, Gemeentevervoerbedrijf Amsterdam
1990 – 1992	Senior beleidsmedewerker en plaatsvervangend hoofd, Afdeling Personeel Directoraat Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
1986 – 1990	Beleidsmedewerker, Directie Arbeidsverhoudingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
1985 – 1986	Student-assistent, Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Rechtsgeleerdheid, vakgroep Ondernemingsrecht

Nevenactiviteiten

- Bestuurslid Vrouwen in institutioneel Pensioen (ViiP), sinds 2014
- Lid visitatiecommissie Pensioenfonds Blue Sky Group
- Lid Vereniging voor Pensioenrecht

- Collectief pensioen dient het algemeen belang.
- Mensen weten niet hoe duur een goede pensioenvoorziening is.
- Deelname aan pensioenregelingen kan beter verplicht blijven.
- Met individueel DC verlies je voordelen van collectief.
- Eenvoud is een kunst.