



Interview door **Maudi Keern** en **Nicole Krap**  
relatiebeheerders

Fotografie door Erik Hijweege

**Patricia Schellen** van MontClair Groep BV:

# Als vrouwelijke pensioen- professional heb je een natuurlijke voorsprong

Hoeveel vrouwelijke pensioenadviseurs zijn er in Nederland? Naar schatting zo'n 250; 10% van het totaal. Een select clubje dus. Vrouwen die in de pensioenbranche een topfunctie vervullen, zijn helemaal zeldzaam. Eén van hen is Patricia Schellen, partner en lid van het managementteam van de MontClair Groep BV. Hoe bevalt het haar als vrouw in een mannenwereld? Om dat uit te vinden, reisden we af naar Hilversum, de thuishaven van MontClair.

Op een herfstachtige woensdagmiddag in augustus maakt het kantoor van MontClair een zomerse indruk. De werkplekken zijn open en ruim ingericht, de kleur wit overheerst, en door de grote raampartijen valt een zee van licht op de bureaus. Wat dat betreft doet het pand de naam van het bedrijf eer aan: clair, ofwel helder, duidelijk, transparant. Dat geldt ook voor Patricia Schellen (38). Gekleed in een elegante, satijnkleurige outfit neemt ze alle tijd om ons te woord te staan. Door haar open blik en toegankelijke manier van communiceren, zonder poeha, is het ijs meteen gebroken.

Hoe ben je in de pensioenadviesbranche beland?

'Ik ben erin gerold. Na mijn afstuderen, in 1995, werd ik via via benaderd om te solliciteren bij een assurantiëkantoor. Mijn eerste reactie was: 'Dat is niks voor mij, daar heb ik geen bedrijfseconomie voor gestudeerd.' Maar mijn moeder zei: 'Patrics, doe niet zo verwaand. Je hebt nog nooit gesolliciteerd, dus ga nou maar gewoon dat gesprek in.' Haar advies heb ik opgevolgd en zo is het balletje gaan rollen. Het kantoor had een grote zakelijke portefeuille en zocht iemand om bedrijven te adviseren >>

**Patricia Schellen** (1972) studeerde Business Administration in Antwerpen en startte haar carrière in 1995 bij de Sytsma Group. Daarna werkte ze ruim zes jaar bij Meeùs Assurantiën om uiteindelijk in 2002, samen met Arnold Klapwijk (1953) en Stasiu Kowalski (1955), MontClair op te richten. Patricia is gespecialiseerd in employee benefits, maar heeft haar werkgebied inmiddels uitgebreid; ze is verantwoordelijk voor Marketing & Sales. Patricia Schellen is getrouwd en heeft drie kinderen (4, 2 en 2).

Als je je verhaal moet doen op een zeepkistje, helpt het dat je een vrouw bent.

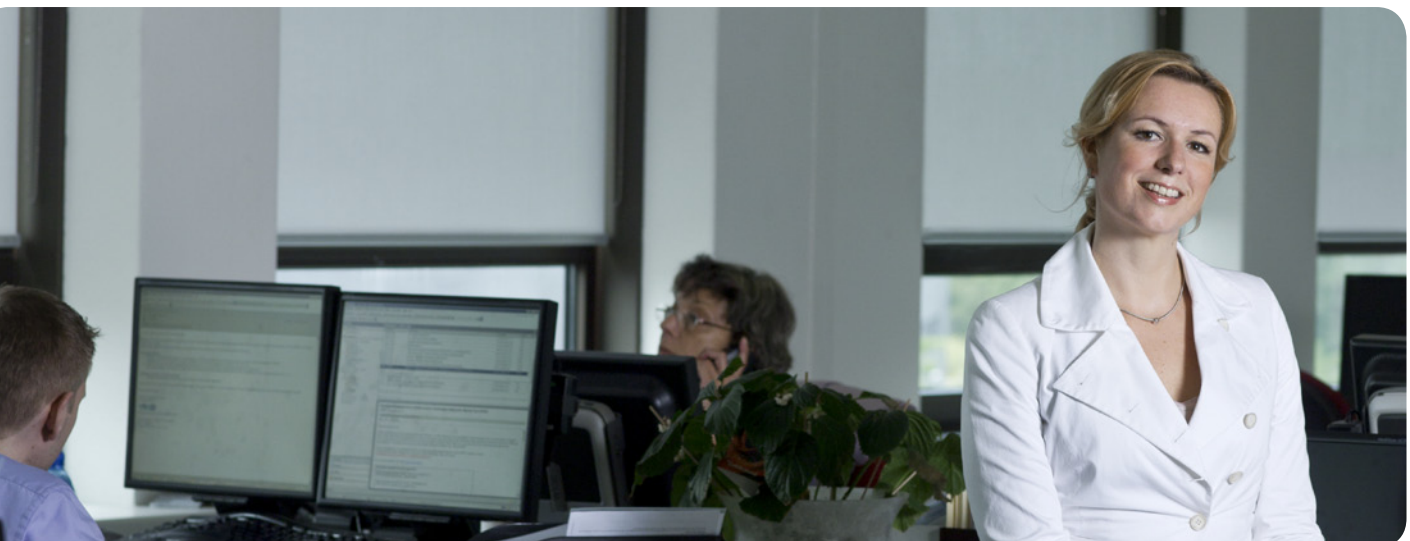
over de privatisering van de Ziektewet. Ik heb er een prima tijd gehad en heel veel geleerd. Gaandeweg ontdekte ik dat pensioen/employee benefits nóg interessanter was dan zorg. Ik kwam een baan tegen bij Kamerbeek Pensioenconsultants in Amersfoort en ben overstapt.'

Sinds 2003 ben je partner in de MontClair Groep. Hoe is dat gegaan?

'Ik kom uit een ondernemersgezin. Het 'voor jezelf beginnen' zit dus in mijn bloed. In 2000 fuseerde de Kamerbeek Groep met Meeùs, onderdeel van AEGON. Dat maakte het lastig, zo niet onmogelijk, om nog echt onafhankelijk te adviseren. Twee van mijn collega's, Arnold Klapwijk en Stasiu Kowalski, voelden zich net als ik niet langer thuis in de nieuwe setting. Alle drie waren we ervan overtuigd dat er in het middensegment van de markt behoefte was aan professionele zakelijke adviseurs, als tegenhanger van AON, Marsh/Mercer en Willis. En dan met name aan een bureau dat zich onderscheidt door een hoog service- en dienstverleningsniveau. Van het één kwam het ander en in 2003 was de MontClair Groep een feit. We zijn gestart met drie eigenaren en twee medewerkers. Nu, acht jaar later, hebben we dertig mensen in dienst.'

Vrouwelijke pensioenadviseurs zijn schaars. Hoe is het om in een mannenwereld te werken?

'Ik ervaar het tot op de dag van vandaag als een groot voordeel. Als vrouw heb je een natuurlijke voorsprong, je valt gewoon op. Als een bedrijf vier partijen laat langskomen voor een kantoorpresentatie en van die vier ben jij de enige vrouw, heb je bij voorbaat al de beste papieren. Daarbij komt dat vrouwen over het algemeen een uitstekend inlevingsvermogen hebben en helder kunnen communiceren. Als ik kijk naar de andere vakvrouwen in onze branche, zijn het stuk voor stuk toppers. De drempel naar een vrouw is ook lager dan naar een man in een grijs krijtstreepjes pak. Als je je verhaal moet doen op een zeepkistje in de kantine of voor een redelijk vijandige OR, helpt het dat je een vrouw bent. Pensioen is een complex onderwerp, onze gesprekspartners zijn vaak leken en voelen zich al snel dom als ze een vraag stellen. Veel pensioenspecialisten verliezen zich in vakjargon en schrikken daardoor af. Terwijl het juist onze taak is om van schoonmaker tot directeur de boodschap duidelijk over te brengen. Ter illustratie: als MontClair hebben we veel klanten in Limburg en daar communiceren we bewust anders mee dan met bijvoorbeeld



een reclamebureau in Amsterdam. Bij zo'n reclamebureau werken veel twintigers die vaak nog single zijn en geen gezin hebben, terwijl bij een gemiddeld productiebedrijf in Limburg 90% van de medewerkers getrouwd is en kinderen heeft. Het zijn twee compleet verschillende werelden, waar je als adviseur actief op moet inspelen. Vrouwen kunnen dat als geen ander, is mijn ervaring. Waarmee ik overigens absoluut niet wil zeggen dat mannen tekortschieten of minder kwaliteiten hebben dan vrouwen. Ik ken heel veel mannelijke pensioenprofessionals die uitblinken in hun vak.'

Heb je het gevoel dat je je als vrouw extra moet bewijzen?

'Toen ik startte in de buitendienst, op 22-jarige leeftijd, speelde dat wel. Maar die bewijsdrang had meer met mijn leeftijd te maken dan met mijn vrouw-zijn. Nu heb ik er helemaal geen last meer van. Ik voel me door klanten altijd serieus genomen en krijg waardering en respect. Als je weet waarover je praat en doet wat je belooft, win je vanzelf vertrouwen. Veel mannen – klanten en collega-adviseurs – vinden het bovendien inspirerend om een vrouw te ontmoeten die een stevige functie heeft en diverse rollen kan combineren: werk, moeder van 3 kinderen, echtgenote, partner in een vennootschap. Ze zijn geïnteresseerd in hoe ik dat allemaal doe en grijpen mijn verhaal aan om trots te vertellen hoe het bij hen thuis gaat. Die open uitwisseling van ervaringen geeft de zakelijke relatie een persoonlijke dimensie en dat versterkt de band. Als ik bij een corporate bedrijf zou werken, waar je moet knokken voor een hogere functie en in concurrentie zit met andere collega's, zou het wellicht anders zijn. Maar 'het glazen plafond', waarover je vaak leest, herken ik niet. Mijn enige plafond is mijn geweten. In de zin dat

de combinatie van een stevige functie met een jong gezin continu passen en meten is en offers vraagt. Ook wat betreft je persoonlijke groeiambities.'

Bestaat er zoiets als vrouwelijke adviesintuïtie?

'Ik denk van wel. Een vrouw heeft over het algemeen meer oog voor details en legt daardoor andere accenten. Ook in het klantcontact. Wat me bij mannelijke pensioenspecialisten soms opvalt, is dat zij bij een vraag van de klant direct de diepte ingaan, waardoor de klant het bredere perspectief kwijtraakt en afhaakt. Ik schets eerst het globale plaatje, zoom daarna in op de plussen en minnen, om tot slot te controleren of mijn gesprekspartners alles goed hebben begrepen. Daarnaast ben ik oprecht geïnteresseerd in de klant, zijn bedrijf en referentiekader. Werkgevers zien pensioen vaak als een last, zowel financieel als administratief, en als iets wat 'moet'. Ze houden zich veel liever bezig met hun core business. Als adviseur moet je dat begrijpen en aanvoelen, en proberen de klant vanuit zijn wereld mee te nemen in jouw verhaal.

Als je weet  
waarover je praat  
en doet wat je  
belooft, win  
je vanzelf het  
vertrouwen.

>>



“Wat me bij mannelijke pensioenspecialisten opvalt, is dat zij bij een vraag direct de diepte ingaan.”



Dat lukt alleen door het klein, concreet en behapbaar te maken. Vrouwen zijn daar goed in.’

Een ander onderwerp: het pensioenakkoord. Hoe kijk jij hier tegenaan?

‘De voorstellen die op tafel liggen, beslaan een breed terrein. Het akkoord gaat niet alleen over de verhoging van de pensioenleeftijd, maar ook over de AOW, het beleggingsmandaat van pensioenfondsen en nog veel meer. Voor de houdbaarheid van ons pensioenstelsel zijn dit belangrijke stappen. Als je echter naar de kritiek van experts luistert, is er te weinig naar de langetermijneffecten gekeken. Wat betekenen de plannen bijvoorbeeld voor de generatie die nu op de arbeidsmarkt komt en voor de groep van dertigers en veertigers? Voor hen gaat er de komende jaren sowieso al veel veranderen, zoals het hypotheekregime en de studiefinanciering. Als je daar de pensioenwijzigingen bij optelt,

is de vraag gerechtvaardigd of het allemaal wel te behappen valt.’

In hoeverre speelt het pensioenakkoord een rol bij je advisering aan relaties?

‘We volgen de ontwikkelingen nauwlettend, maar het staat nog niet concreet op onze agenda. Dat kan ook niet, want de discussie is nog volop gaande en gezien het brede verzet in vakbondskringen is het zeker niet uitgesloten dat de sociale partners opnieuw naar de onderhandelingstafel moeten. Uiteraard komt het onderwerp wel regelmatig ter sprake als ik bij klanten aan tafel zit. Zo leven veel werkgevers in de veronderstelling dat hun pensioenlasten dalen als de pensioenleeftijd omhoog gaat. Als adviseur moet ik ze dan – helaas – teleurstellen: de verhoging van de pensioenleeftijd is niet bedoeld om de premies te verlagen, maar om te voorkomen dat ze in de toekomst verder stijgen.’

MontClair verzorgt ook de pensioencommunicatie naar werknemers.

Wat is je indruk van hun pensioenbewustzijn?

‘Werknemers, en zeker de jongeren, hebben veel meer interesse in pensioen dan tien jaar geleden. In de jaren negentig, toen de bomen nog tot in de hemel leken te groeien, draaide alles om materiële zaken: bonussen, dure auto’s, huizen. De wereld is sindsdien enorm veranderd en daardoor is het bewustzijn van maatschappelijke thema’s, zoals duurzaamheid, milieu en financiële (in)stabiliteit, sterk toegenomen. Werknemers zijn ook kritischer dan in het verleden. Dat merk ik in het overleg met ondernemingsraden bij de invoering van een nieuwe pensioenregeling. Ze willen precies weten wat er gaat gebeuren, waarom, wat het voor hen betekent en welke output ze krijgen. Opvallend is ook dat er, door al het rumoer over de dekkingsgraden van de pensioenfondsen, veel vertrouwen is in pensioenverzekeraars. Een groot verschil met een paar jaar geleden, toen er juist met een scheef oog naar verzekeraars werd gekeken.’

MontClair is de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Waar is het succes aan te danken?

‘We onderscheiden ons vooral door het persoonlijke serviceniveau. Wij zijn als pensioenadviseur bereikbaar en dichtbij; voor iedereen, van hoog tot laag in de organisatie. Dat kunnen we doen doordat we relatief klein zijn. Hoe groter je organisatie wordt, hoe drukker je het krijgt met afgeleide

zaken en hoe sneller de klant uit beeld verdwijnt en een nummer wordt.

Verder werken we al sinds de start van ons bedrijf op basis van open kostenrekening. Een bewuste keuze, uit het oogpunt van transparantie. Klanten zien precies wat we doen, wat we daarvoor in rekening brengen en wat zij ervoor terugkrijgen. Zij kunnen ook zelf de beloningsvorm bepalen: fee, provisie of een combinatie. Voor ons maakt het niets uit, zolang we maar betaald krijgen voor onze werkzaamheden. Opvallend is dat veel relaties, met name Nederlandse vestigingen van internationale ondernemingen, nog steeds voor provisie kiezen. Dat heeft te maken met de jaarrekening en met de buitenlandse aandeelhouders. Om bemoeienis van de moeder te voorkomen, geven de lokale directies er de voorkeur aan onze beloning als ‘provisie’ te labelen. We zien wel steeds meer een verschuiving naar fee-advisering.’

Waar willen jullie over vijf jaar staan?

‘Onze ambitie is om door te groeien naar 40 à 50 medewerkers. Qua bezetting zijn we dan robuust genoeg om onze klanten optimaal te kunnen blijven bedienen. Klein is fijn, je kunt snel handelen en snel beslissen, maar het nadeel is dat je kwetsbaar bent. Verder zien we volop kansen om onze marktpositie in de komende jaren uit te breiden, enerzijds via onze contacten met internationale makelaars, anderzijds door mond-tot-mondreclame. In onze branche draait alles uiteindelijk om vertrouwen. Als je doet wat je belooft en kwaliteit levert, komen de klanten vanzelf.’

“Veel werkgevers zijn in de veronderstelling dat hun pensioenlasten dalen als de pensioenleeftijd omhoog gaat.”

<<

De **MontClair Groep BV** voorziet zowel de nationale als de internationale zakelijke markt van deskundig advies op het gebied van riskmanagement, schadeverzekeringen en employee benefits. De dienstverlening rust op drie pijlers: full service, second opinion en due diligence. MontClair is niet alleen Registermakelaar in Assurantiën (RMiA) en Register Pensioen Adviseur (RPA), maar is ook lid van de Adfiz (voormalig NVA). De dagelijkse leiding van MontClair is in handen van Arnold Klapwijk, algemeen directeur, en Patricia Schellen, manager Marketing & Sales.