

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

De stille prijs

Een dialoog over pensioen,
zorg en gelijkheid

Pensioenfonds Zorg en Welzijn
Noordweg Noord 150
Postbus 117, 3700 AC Zeist
pfzw.nl

Colofon

Het dialoogdocument *De stille prijs* is een initiatief van Marion Beekmans, Nine de Graaf en Ilona Odijk van PGGM. Het document is tot stand gekomen in nauwe samenspraak met Karin Bitter, JC Hellendoorn en Robert Snep van Pensioenfonds Zorg en Welzijn en Anouk ten Arve, Cindy Dolkens en Sebastiaan Terlouw van PGGM.

Tekstschrijver: Sigrid van Iersel

Vormgeving: OSAGE

Oktober 2025

Pensioenfonds
Zorg & Welzijn



De stille prijs

Een dialoog over pensioen,
zorg en gelijkheid



Voorwoord

Waarom deze dialoog broodnodig is

Kunt u zich het voorstellen in 2025? Vrouwen krijgen in Nederland gemiddeld 40% minder pensioen dan mannen. Grote kans dat u het niet wist; ongeveer de helft van de Nederlanders weet dit ook niet.

Als je dertig bent en drie dagen werkt, voelt dat goed. Het geeft ruimte voor zorgtaken. Niemand denkt dan: 'wat betekent dit voor mijn pensioen?'. Op je 67e ontdek je dat je 40% minder pensioen hebt opgebouwd over het betaalde werk wat je al die jaren hebt gedaan. Misschien ben je dan alleenstaand, bewust of door een scheiding, het overlijden van je partner of simpelweg doordat het leven anders liep dan gepland. Het gevolg: je kunt niet zelfstandig rondkomen.

Dat is het tragische van de pensioenkloof: de keuzes die eraan voorafgaan voelen op het moment zelf niet verkeerd. Ze worden zelden ter discussie gesteld. Maar samen leiden ze tot een structurele financiële achterstand bij de vrouwen die onze samenleving draaiende houden.

De cijfers zijn glashelder, de gevolgen zijn vaak schrijnend. Maar cijfers alleen brengen geen verandering. In gesprekken met bestuurders en maatschappelijke partners zien we verbazing, onmacht én een groeiend besef dat dit vraagstuk te groot is voor één partij.

We lossen dit niet op door vrouwen simpelweg te vragen meer te werken. Het gaat om diepere veranderingen: in onze opvattingen, in contractvormen en in de manier waarop we het pensioensysteem hebben ingericht. Daarom vragen wij als PFZW en PGGM aan overheid, werkgevers, vakbonden en pensioenfondsen om het eerlijke gesprek te voeren.

Een belangrijk onderdeel van het dichten van de pensioenkloof is meer bewustzijn. We willen met dit document de kloof zichtbaar maken en bloot leggen wat eronder ligt.

Het is ook een uitnodiging om ervaringen te delen en samen te zoeken naar mogelijke oplossingen, want dat gesprek is broodnodig. Over eerlijk delen. Over financieel bewustzijn. Maar vooral ook over de stille prijs van zorgzaamheid en hoe we die gezamenlijk kunnen verlichten.

*Joanne Kellermann,
bestuursvoorzitter Pensioenfonds Zorg en Welzijn*

Edwin Velzel, CEO PGGM



“Waarom werken vrouwen eigenlijk minder dan mannen? Een belangrijke sleutel voor het antwoord ligt bij de verdeling van verantwoordelijkheden. Vrouwen werken hard, maar krijgen daar lang niet altijd voor betaald. Ze zorgen veel meer dan mannen doen – voor hun kinderen, hun ouders, hun burens. Omdat vrouwen deze verantwoordelijkheid nemen, hebben mannen het vaak wat makkelijker. Pas als we zorgtaken eerlijker verdelen, dichtten we ook de pensioenkloof. Dus, mannen: aan het werk! En dames, spreek je man, zonen en dochters daarop aan.”

—Joanne Kellermann



“Ik zie elke dag hoeveel vrouwen de zorgsector dragen. Hun inzet, hun vakmanschap en hun compassie zijn onmisbaar. Maar dezelfde vrouwen lopen ook tegen grenzen aan: te weinig uren, te hoge druk, te weinig zekerheid. Daarbij komt dat juist deze vrouwen vaak ook nog eens de meeste mantelzorg leveren, wat leidt tot nóg meer druk en uitval. Daarom moeten we alle drempels wegnemen die vrouwen belemmeren om financieel zelfstandig te zijn en hun werk volwaardig te kunnen doen. Want dit is niet alleen een kwestie van individuele keuzes, maar van een cultuur en een systeem die we samen moeten veranderen.”

—Edwin Velzel

Inhoudsopgave

1. De pensioenkloof in beeld **8**
2. Zorgen voor anderen, zorgen voor later? **10**
3. Wat in onze dodehoekspiegel te zien is **12**
4. Waar zit ruimte voor verandering **14**
5. Spiegelvragen om in beweging te komen **16**
6. Nieuwe perspectieven: naar een ander verhaal **17**
7. Samen verder verkennen **18**

1. De pensioenkloof in beeld

De pensioenkloof is het structurele verschil in pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen. Vrouwen ontvangen in Nederland gemiddeld 400 euro minder pensioen per maand dan mannen. Daarmee heeft ons land de op één na grootste pensioenkloof van Europa.

Hoe kan dat in een land dat juist bekend staat om een van de beste pensioenstelsels van de wereld?

Het korte antwoord: omdat ons stelsel gebaseerd is op een voltijdse, ononderbroken loopbaan. Wie daarvan afwijkt bouwt structureel minder pensioen op. En dat zijn vaak vrouwen.

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds aanzienlijk en ook dit is van directe invloed op de pensioenopbouw. In 2022 was het uurloon van vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 16,4% lager dan dat van de mannen. Gecorrigeerd voor factoren zoals beroepskeuze, opleidingsniveau, werkervaring en soort arbeidsrelatie was dit 6,9% lager.

Daarnaast leven vrouwen gemiddeld langer, waardoor het opgebouwde pensioen over een langere periode moet worden uitbetaald. In sectoren waar relatief veel vrouwen werken, kan het maandelijkse pensioeninkomen hierdoor relatief lager uitvallen, omdat het geld over meer jaren moet worden gespreid.

De kans dat vrouwen op latere leeftijd financieel kwetsbaar worden, is aanzienlijk groter. Toch blijft dit onderwerp vaak onder de radar. De pensioenkloof wordt regelmatig gezien als 'bijvangst' van maatschappelijke issues als deeltijdwerk, mantelzorg of lagere lonen. Maar dan wel bijvangst die voornamelijk vrouwen financieel benadeelt.

De cijfers spreken voor zich:

- ✓ In Nederland werkt meer dan de helft van de vrouwen in deeltijd – het hoogste percentage van alle OESO-landen. Volgens het CBS werkt 73% van de werkende vrouwen in deeltijd, tegenover 23% van de mannen.
- ✓ Voltijd werken als vrouw terwijl je kinderen hebt, wordt vaak als 'not done' gezien. De ideaal geachte arbeidsduur van jonge moeders is volgens de meerderheid in Nederland maximaal twee tot drie dagen. Slechts 17 procent vindt dat moeders vier of vijf dagen zouden mogen werken. En bij de vaders van jonge kinderen vindt 65 procent van de Nederlanders dat ze 4 tot 5 dagen moeten werken.
- ✓ Daarnaast zijn verlofregelingen, schooltijden en kinderopvang in Nederland slecht afgestemd op de realiteit van werkende ouders. In Zweden en Denemarken is dat beter geregeld: daar is betaalbare en toegankelijke kinderopvang een basisvoorziening, met breed gedragen verlofregelingen voor beide ouders.
- ✓ Veel vrouwen werken in sectoren met relatief lage lonen, zoals zorg en welzijn. In deze sectoren zijn voltijdcontracten schaars. Flexibele, tijdelijke of kleine contracten zijn eerder regel dan uitzondering, wat directe gevolgen heeft voor de pensioenopbouw.
- ✓ 42% van de vrouwen in Nederland is financieel afhankelijk van de overheid of hun partner. En bij grote levensgebeurtenissen gaan ze er financieel gemiddeld meer op achteruit dan mannen.
- ✓ De verdeling van zorgtaken versterkt deze ongelijkheid. Vrouwen besteden gemiddeld 26 uur per week aan onbetaalde zorgtaken, tegenover 17 uur door mannen, aldus het SCP. Bij jonge gezinnen is het verschil nog groter: moeders besteden gemiddeld 15 uur per week meer aandacht aan kinderen en het huishouden dan vaders.
- ✓ Tel je betaald en onbetaald werk bij elkaar op, dan werken mannen en vrouwen ongeveer evenveel uren per dag. Maar vrouwen doen de helft van dat werk onbetaald, blijkt uit de Emancipatiemonitor van het CBS. En dat telt dus niet mee voor hun pensioenopbouw.

De culturele en maatschappelijke normen over voltijd- en deeltijdwerk, beloning en zorgtaken eindigen in pensioenrechten. En daarmee als ongelijkheid in bestaanszekerheid.

Het is toch je persoonlijke keuze?

We gaan in Nederland nog steeds uit van traditionele verwachtingen en rolpatronen. We zeggen dat we binnen het gezin of de sector onze eigen keuzes maken, bijvoorbeeld om minder te gaan werken of te stoppen. Vrouwen willen dit in veel gevallen ook zelf, geven ze aan. Ze voelen zich prettig bij het zorgen voor de kinderen en een 'baantje' erbij.

Deze persoonlijke keuzes zijn minder vrij dan dat dit op het eerste gezicht lijkt. De keuze van vrouwen om minder uren te gaan werken is óók het gevolg van de maatschappelijke normen, een systeem dat zorgwerk onderwaardeert en vrouwelijke arbeid structureel minder serieus neemt.

Het begint al met het lagere salaris: vrouwen verdienen vaak minder dan hun partner. Minder loon leidt aan de keukentafel tot een eenvoudige berekening wat het minst kost om voor de kinderen thuis te zijn. Dat leidt al gauw tot méér blijven werken voor de man en minder gaan werken van de vrouw.

De vrouw neemt de zorgtaken op zich: voor de kinderen, voor ouders én zelfs vaak de schoonouders in de vorm van mantelzorg. Het systeem bevordert dat: kinderopvang is duur en weinig flexibel. Wie mantelzorg verleent, krijgt nauwelijks ondersteuning. En sociaal leeft nog altijd het idee dat vrouwen daar 'goed in zijn'. Ze doen het 'erbij', zonder dat iemand het hoeft te vragen.

Die normen worden versterkt door culturele overtuigingen als: "Een goede moeder stelt haar kinderen altijd op de eerste plaats." Carrièreambities? Die komen later wel. En wie daartegenin gaat, krijgt vaak te horen: "Maar niemand dwingt je toch om de zorgtaak op je te nemen?" Terwijl de sociale én economische druk om zorg op je te nemen overweldigend is.

Dus... hoe 'vrij' en 'persoonlijk' is die keuze om minder te gaan werken nou echt?



2. Zorgen voor anderen, zorgen voor later?

Vrouwen vormen de ruggengraat van onze sector zorg en welzijn. Ze werken vaak in kleine contracten, draaien onregelmatige diensten en ontvangen relatief lage lonen. Tegelijkertijd dragen ze buiten werktijd ook de zorg voor kinderen, partners, ouders of burenen. Hun werkdag eindigt niet als ze uitklokken.

Deze dubbele belasting leidt tot verhoogde uitval, financiële kwetsbaarheid én een lage pensioenopbouw. Terwijl zij het systeem draaiende houden, bouwen ze zelf minder zekerheid op.

Van alle PFZW-deelnemers verleent bijna één op de vijf mantelzorg. Voor vrouwen geldt dat zij vaker én meer uren mantelzorg bieden dan mannen: gemiddeld 14 uur per week blijkt uit onderzoek van AZW. Tegelijkertijd blijken mantelzorgers vaker ziek, ervaren ze meer fysieke klachten en is hun verzuim hoger. Daarmee stijgen ook de ziektekosten voor de werkgevers.

Dat is geen kwestie van onwil, maar structurele overbelasting. Want zodra een ouder ziek wordt, kijkt het gezin vaak automatisch naar de (oudste) dochter. Als zij ook nog in de zorg werkt, lijkt de keuze al gemaakt. Soms omdat de familie dat verwacht, maar net zo vaak omdat de vrouw in kwestie zichzelf die verantwoordelijkheid oplegt. Want mensen die in de zorg werken, zijn vaak zorgzaam. Voor patiënten, én voor hun naasten.

Maar de prijs is hoog, want voor vrouwen met een gezin is de kans op uitval groter. Ze combineren werk met zorg voor kinderen en het huishouden, een belasting die vaak onzichtbaar blijft. Ondertussen is de mentale last groot: van ouderapps bijhouden tot kinderfeestjes regelen en luizen pluizen.

Veel vrouwen nemen deze 'mental workload' automatisch op zich. En dan hebben we het nog niet over de stress als je tijdens werktijd naar huis moet gaan voor je zieke kind. Tijd voor hobby's, rust of 'gewoon even niets', dat schiet er vaak bij in voor jonge ouders. Terwijl juist dat hersteltijd is.

Deeltijdwerken lijkt op het eerste gezicht een oplossing, maar brengt ook een nieuw spanningsveld met zich mee: op alle fronten moeten deze vrouwen de ballen in de lucht houden. Als moeder, als werknemer, als partner en als dochter die altijd klaarstaat. En er is ook een financieel risico: cijfers laten zien dat vrouwen in deeltijdbanen juist sneller overbelast raken en vaak daardoor nóg minder uren gaan werken. De werk- en zorgbelasting wordt echter nauwelijks minder.

Ook maatschappelijk vraagt dat zijn tol, want de zorgvraag stijgt explosief. Door vergrijzing verdubbelt het aantal mensen met dementie en stijgt het aantal Wlz-indicaties met vijftig procent. Tegelijkertijd verlaat een groeiende groep zorgmedewerkers het vak, meestal al ver voor hun pensioen. Die groep is schrikbarend hoog.

“ De paradox: zorgen voor iedereen, behalve voor jezelf

Daarnaast gaat volgens ActiZ dertig procent van de huidige zorgmedewerkers binnen nu en enkele jaren met pensioen.

Terwijl de sector met grote personeelstekorten kampt, neemt de zorgvraag alleen maar toe. Om de zorgvraag in 2060 op te vangen, moet volgens een berekening van de WRR één op de drie werkende in Nederland in zorg en welzijn werken. Dat is onhaalbaar: we koersen af op een zorginfarct.

Om het hoofd boven water te houden, rekent de samenleving steeds meer op informele zorg: mantelzorg. Maar precies die taak wordt nu al grotendeels gedragen door vrouwen in de zorg, die ook in hun werk al intensief zorgen. Ze draaien al dubbele diensten: betaald én onbetaald.

De economische waarde van het onbetaalde zorgwerk dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht in Nederland bedraagt ongeveer 215 miljard euro per jaar – een kwart van het bbp, aldus het Instituut voor Publieke Economie. Deze stille ruggengraat gaat gepaard met een hoge prijs. Want we hebben een systeem gebouwd op de onzichtbare beschikbaarheid van vrouwen. Op het vermogen om te zorgen, aan te passen, door te gaan, zonder daar structurele erkenning of beloning tegenover te zetten.

Maar liefde betaalt geen hypotheek. Roeping levert geen pensioen op. En een burn-out door structurele overbelasting is geen persoonlijk falen, maar een maatschappelijk risico.

Zolang we deze systemische ongelijkheid niet onder ogen zien, houden we zowel de pensioenkloof als de zorgkloof in stand. De verantwoordelijkheid ligt niet alleen bij de vrouwen die zich in dit systeem staande proberen te houden. De oplossing ligt in een gezamenlijke herziening van hoe we arbeid, zorg en pensioen verdelen. Want de dubbele zorglast raakt ons allemaal.

De loopbaan van Naomi (61), verzorgende IG:

- ✓ **1982** Naomi begint op haar 18e als helpende in een verzorgingshuis. Eerst als voltijds baan.
- ✓ **1989** Ze krijgt haar eerste kind en gaat 3 dagen werken. Kinderopvang is duur én schaars.
- ✓ **1992–2002** Naomi werkt 24 uur per week, met onregelmatige diensten. Tussendoor regelt ze de zorg voor haar kinderen én haar schoonmoeder.
- ✓ **2003** Haar partner raakt zijn baan kwijt. Naomi wil uitbreiden, maar voltijdcontracten zijn er niet.
- ✓ **2005** Ze scheidt van haar partner en blijft zelfstandig zorgen voor de kinderen. Voltijd werken lukt niet: de schoolroosters en haar onregelmatige diensten zijn niet te combineren.
- ✓ **2010** Ze valt uit door rugklachten. Ze keert terug, maar alleen nog in de avonden voor 20 uur per week.
- ✓ **2016** Ze is nu ook mantelzorger voor haar moeder. Ze wisselt werk af met ziekenhuisbezoeken.
- ✓ **2024** Ze werkt nog steeds in de zorg, 20 uur per week. Ze blijft deeltijd werken om de mantelzorg vol te houden.
- ✓ **2030** Haar besteedbare inkomen is € 1475 per maand (inclusief aow), opgebouwd met 30 jaar werken in deeltijd. Geen buffer of extra's.

Het verhaal van Naomi is fictief en gemaakt op basis van ervaringen van verschillende mensen in de sector. Het is bedoeld om te illustreren hoe persoonlijke keuzes tijdens je leven impact hebben op het pensioeninkomen.

3. Wat in onze dodehoekspiegel te zien is

Hoe we naar een probleem kijken, bepaalt welke oplossingen we zien. De pensioenkloof wordt vaak benaderd vanuit economische logica: minder uren werken = minder pensioen opbouwen.

Achter deze logica zitten diepgewortelde culturele en institutionele overtuigingen:

- ✓ De mythe van vrije keuze: vrouwen kiezen voor deeltijd, dus dragen ook de consequenties.
- ✓ De romantisering van zorg: zorgen is liefdewerk. Je doet het met je hart, niet voor geld.
- ✓ Het individualistische perspectief: pensioen is een persoonlijke verantwoordelijkheid, geen collectieve opgave.

Deze overtuigingen bepalen hoe we spreken, denken en beslissen. Maar het is niet het volledige plaatje.

Wat blijft onderbelicht?

We kijken allemaal op een bepaalde manier naar de werkelijkheid. We kunnen niet anders, we gaan mee in de kaders die we aangereikt krijgen. Maar waar iets belicht wordt, blijft ook iets onderbelicht.

Dit zijn enkele zaken die weinig aandacht krijgen, maar wél bijdragen aan de pensioenkloof:

Werk dat we niet meetellen

Zorgen, regelen, plannen: het is werk, maar het telt niet mee. Niet in loon, niet in pensioen. Het maakt mensen kwetsbaar, maar blijft onzichtbaar in de statistiek.

Effect op de pensioenkloof: Onbetaalde zorgtaken dragen niet bij aan pensioenopbouw. Mensen (vooral vrouwen) investeren structureel tijd en energie in werk dat economisch niet gewaardeerd wordt, waardoor hun toekomstige financiële positie verslechtert.

De dubbele belasting

Zorg en welzijn medewerkers – veelal vrouwen – zorgen op werk én thuis. Ze staan altijd aan. Dat put uit: financieel, fysiek en mentaal.

Effect op de pensioenkloof: Door overbelasting vallen zorg en welzijn medewerkers eerder uit, werken zij minder uren of stoppen helemaal met betaald werk. Minder werkuren betekent minder pensioenopbouw en daarmee een grotere financiële kloof met anderen op lange termijn. Daarnaast zijn verzuim en arbeidsongeschiktheid natuurlijk ook maatschappelijke kosten. Als je die kunt verkleinen, levert dat maatschappelijke baten op.

Zorgkloof en pensioenkloof: twee kanten van dezelfde medaille

De pensioenkloof is verbonde met de zorgkloof. Wie vandaag slecht betaald actief is in de zorgsector bouwt voor morgen weinig op. Wie het systeem vandaag draaiende houdt, betaalt daar dus morgen de prijs voor.

Effect op de pensioenkloof: Lage lonen in de zorgsector, in combinatie met deeltijdwerk en mantelzorgtaken, leiden tot langdurige opbouwtekort van pensioen. Het versterkt de ongelijkheid tussen sectoren én tussen mannen en vrouwen.

Ook mannen willen zorgen

Zolang zorgtaken vooral aan vrouwen toebedeeld worden – cultureel én praktisch – blijven mannen erbuiten. Maar veel mannen willen wél zorgen. Alleen: het systeem biedt er weinig ruimte voor. Dat houdt de ongelijkheid in stand. 41% van de stellen in Nederland zou werk en zorg het liefst gelijk verdelen, maar het lukt slechts 9% (CBS). Want ook als je met twee partners werk en zorg eerlijk wil verdelen, werkt het systeem lang niet altijd mee.

Waar vrouwen vaak naar deeltijdbanen worden geleid, geldt voor mannen vaak dat van hen verwacht wordt dat zij vijf dagen werken. Stel dat twee partners allebei vier dagen willen gaan werken bij de komst van het eerste kind. De vrouw vindt snel een passende baan, kan daar snel invulling aangeven maar de werkgever van de man ziet een deeltijdbaan als een zwaktebod. Uiteindelijk gaat de vrouw toch minder werken. En hij bouwt meer pensioen op dan zij.

Effect op de pensioenkloof: De ongelijke verdeling van zorgtaken leidt ertoe dat vrouwen structureel minder uren betaald werk verrichten en dus minder pensioen opbouwen. Zolang mannen niet dezelfde ruimte krijgen (en nemen) om te zorgen, blijft deze kloof bestaan.

Als het leven anders loopt dan gedacht

Levensgebeurtenissen hebben veel impact. Het pensioenstelsel houdt daar lang niet altijd rekening mee. Zo eindigt ruim een derde van de huwelijken in een scheiding, en dan hebben we het alleen nog over de officiële varianten van samenwonen.

De eerder gemaakte financiële afspraken werken door na de scheiding. Vrouwen vissen daardoor vaker dan mannen achter het net als het over pensioen gaat. Vrouwen hebben volgens het CBS gemiddeld 25% minder te besteden na een scheiding (mannen 2%).

Effect op de pensioenkloof: Zowel het huidige als het nieuwe stelsel sluit niet aan bij de realiteit van het leven met haar gebeurtenissen zoals zorgen voor kinderen of naasten, scheidingen en ziekte. Dit zorgt voor ongelijkheid in opbouw en pensioeninkomen, waarbij vrouwen onevenredig benadeeld worden.

4. Waar zit ruimte voor verandering?

De pensioenkloof is geen onvermijdelijk natuurverschijnsel. Het is het gevolg van keuzes, afspraken, ongeschreven regels en normen. Dat betekent dat er ook andere keuzes mogelijk zijn en dat we iets kunnen veranderen. PGGM en PFZW voelen het in ieder geval als een verantwoordelijkheid om de kloof bespreekbaar te maken en te zoeken naar oplossingen. Omdat het eerlijker is, maar ook omdat het noodzakelijk is.

Waarom is het voor ons van belang dat de pensioenkloof verdwijnt?

- ✓ Financiële ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is onrechtvaardig. We willen onze bijdrage leveren aan een eerlijker systeem.
- ✓ Als pensioenfondsen willen we mensen helpen om bewust te kiezen, met helder zicht op de (financiële) gevolgen.
- ✓ Het laatste deel van iemands loopbaan vraagt vaak persoonlijk maatwerk. Zonder voldoende pensioenopbouw zijn de keuzes beperkt, namelijk (langer) doorwerken.

- ✓ Een te hoge druk op vrouwen leidt tot meer verzuim en uitval, met directe gevolgen voor hun pensioen én voor de collectieve kosten.
- ✓ Oude regelingen die deeltijdwerk en zorgarbeid onvoldoende erkennen, werken nog steeds door in de opbouw van nu.

Veranderingen zijn mogelijk op meerdere niveaus: individueel, organisatorisch en systemisch. Eén aanpassing leidt niet tot de complete oplossing, dus we hebben een breed palet aan interventies nodig. Samen geven ze richting aan een eerlijker en toekomstbestendiger pensioenlandschap.

Individueel niveau: bewustwording en keuzevrijheid versterken

Begrijpen wat er speelt

Veel keuzes voelen in de praktijk helemaal niet als keuzes. Deeltijdwerken vanwege zorgtaken? Een logisch besluit aan de keukentafel, maar vaak zonder inzicht in de gevolgen voor later. Door verhalen én data te combineren, maken we die

onzichtbare processen zichtbaar. Zo krijgen mensen inzicht in de gevolgen van hun keuzes en kunnen ze beter afwegen wat bij hen past.

Taal en kaders voor het maatschappelijk gesprek

Wat vinden we eigenlijk waardevol werk? Alleen arbeid die betaald wordt? Of ook werk om te zorgen voor anderen of mensen te ondersteunen? Door een open dialoog krijgen mensen taal om hun ervaringen te duiden én ruimte om alternatieven te verkennen. Inclusief thema's als kinderopvang, belastingregels en traditionele rolpatronen.

Organisatorisch niveau: ruimte maken binnen sectoren en instellingen

Voorbeeldgedrag in de pensioensector

Pensioenfondsen kunnen samen optrekken met voorlopers in zorg, onderwijs en welzijn om eerlijke pensioenopbouw onderdeel te maken van duurzame inzetbaarheid. Door pilots en partnerschappen kunnen we laten zien wat wél mogelijk is. En dat je ook met een verandering kunt beginnen binnen de bestaande kaders.

Genderinclusieve arbeidsvoorwaarden

Samen met sociale partners kunnen we verkennen hoe we arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen flexibeler én inclusiever maken. Niet alleen gericht op 'de standaardloopbaan', maar op levenspaden met ruimte voor zorg, herstel of heroriëntatie.

Systemisch niveau: herontwerp van beleid en wetgeving

Samen verantwoordelijkheid nemen

De pensioenkloof is geen 'vrouwenprobleem'. Het is een collectieve verantwoordelijkheid voor een systeem dat niet meer werkt en langzaam vastloopt. Dat vraagt om actie van alle betrokken partijen: sociale partners, overheid, pensioenfondsen, sectororganisaties en werkgevers om de ongelijkheid duurzaam te verminderen.

Zorgtijd als arbeid erkennen

Er zijn mogelijkheden om pensioenopbouw toe te kennen aan mantelzorgperiodes. Er zijn volop buitenlandse voorbeelden waar dit al gebeurt. Dit zou een fundamentele verschuiving betekenen in de manier waarop we onbetaalde arbeid waarderen, met concrete financiële gevolgen.





5. Spiegelvragen om in beweging te komen

Soms begint verandering met een moment van stilstaan, als uitnodiging tot reflectie. Daarom deze vragen voor jou als lezer – als beleidsmaker, bestuurder of adviseur.

- ✓ Waarom lost de pensioenkloof zich niet vanzelf op?
- ✓ Welke aannames sturen onze keuzes, zonder dat we het nog doorhebben?
- ✓ Wie betaalt er nú de prijs voor onze vanzelfsprekendheden?
- ✓ Wat zou een eerlijker systeem voor pensioenopbouw kunnen zijn en durven we dat samen te ontwerpen?
- ✓ Hoe kunnen we anders kijken naar pensioen, zorg en de manier waarop we waarde toekennen?

En dan: wat als we gewoon beginnen? Niet omdat we alles al zeker weten, maar iemand moet het voortouw nemen. Welke steen kun jij verleggen om iets in beweging te zetten of ruimte te creëren? Misschien is het lichter dan je denkt, als we het samen doen.

Wat is jouw eerste stap? En met wie wil jij het gesprek voortzetten?

6. Nieuwe perspectieven: naar een ander verhaal

We staan aan het begin van een ander verhaal over pensioen. Een verhaal waarin de inzet van mensen in de zorg, opvoeding, ondersteuning en mantelzorg zichtbaar wordt gemaakt en structureel erkend wordt. Een verhaal waarin pensioen niet alleen gaat om betaalde uren, maar om bijdragen aan het geheel. Niet alleen over individuele opbouw, maar over collectieve waardering.

Het is een verhaal waarin we leren spreken over de pensioenkloof als signaal van iets groters: de manier waarop wij als samenleving werk, zorg en zekerheid waarderen. Waarin mannen en vrouwen echte vrije keuzes kunnen maken en waarbij de 'pensioenkloof' niet als een gegeven wordt geaccepteerd, maar als iets dat bij vroegere generaties speelde.

Er ontstaan inmiddels wel contouren voor het nieuwe verhaal:

- ✓ Een samenleving die zorgt voor haar zorgenden, als een collectieve opgave.
- ✓ Pensioen als collectieve belofte, niet alleen verbonden aan betaalde arbeid.
- ✓ Een systeem dat flexibel meebeweegt met de realiteit van mensenlevens.

We hebben woorden nodig die verder kijken dan 'arbeidsparticipatie' of 'keuzevrijheid'. Beelden die recht doen aan de waarde van zorg. Metaforen die nieuwe verbindingen leggen en uitnodigen tot actie. Samen nadenken over oplossingsrichtingen, dáár willen we met jou aan werken.



7. Samen verder verkennen

Stel je voor: een toekomst waarin iedereen zorgmedewerkers – vaak vrouwen – met vertrouwen bouwen aan hun pensioen. Waar deeltijd werken geen achterstand betekent en al helemaal geen armoedeval. En waar waardering zichtbaar is, niet alleen in woorden, maar ook in wat mensen opbouwen voor later.

Daar willen we naartoe. En dat kunnen we niet alleen.

We nodigen je daarom uit om dit gesprek samen voort te zetten. Niet als discussie, maar als gezamenlijke verkenning. Waarin we durven twijfelen, nieuwe vragen stellen en samen zoeken naar eerlijkere oplossingen.

We geloven dat pensioenfondsen, sociale partners en beleidsmakers samen beweging kunnen creëren. Door ruimte te geven aan wat nu nog niet past binnen de bestaande kaders. Door te leren van wat al werkt. En door de moed te hebben om dingen anders te doen.

We zien een paar duidelijke vervolgstappen:

- ✓ Ronde tafels met sociale partners over contractvormen, waardering en pensioenopbouw.
- ✓ Een gezamenlijk statement over pensioengelijkheid verkennen.
- ✓ Het veranderverhaal met nieuwe perspectieven verder uitwerken met betrokken organisaties.
- ✓ Een brede maatschappelijke dialoog starten met vrouwen uit de zorg.
- ✓ Maatwerkoplossingen voor (mantel)zorgers, bijvoorbeeld met flexibele werktijden en thuiswerkoplossingen.
- ✓ Niet alleen praten, maar op zoek naar echte oplossingen. Doen!

Er zijn al veel veranderingen in gang gezet in de afgelopen decennia. Die veranderingen vergen een lange adem, maar veranderingen beginnen vaak met kleine stappen. Op een dag bereiken we dat kantelpunt. Daarna is er geen weg meer terug.

Wij geloven dat pensioenfondsen, sociale partners en beleidsmakers samen het verschil kunnen maken: door vragen te stellen, ruimte te geven aan experimenten en door nieuwe perspectieven mogelijk te maken.

Dit verhaal is niet af, maar juist een uitnodiging om verder te denken. Er zijn vele knoppen waar we aan kunnen draaien. We weten in ieder geval zeker dat we elkaar daarbij nodig hebben; geen enkele betrokken partij kan dit alleen oplossen.

Wij willen het voortouw nemen en richting geven aan die beweging. Niet alleen vanuit cijfers, maar vanuit de praktijk, en de mensen die daarin het verschil maken.

We staan aan het begin, maar we zijn niet alleen. Doe je mee?

