



# De competente actuaris – een schets

**De competenties van de actuaris staan beschreven in het Beroepsprofiel van de actuaris<sup>1</sup>. Naast specifieke vakinhoudelijke kennis (waardering van verplichtingen, methoden van risicomanagement,...) worden vaardigheden (vaardig in advisering, projectmanagement, ...) vereist. We maken kennis met twee denkbeeldige actuarissen.**

Aan alle competenties van het beroepsprofiel van de actuaris werd voldaan door Erik. Bij het sollicitatiegesprek vertelde hij hoe hij met externe druk omging: luisteren naar de bezwaren, maar nooit concessies doen op de principes. De CV diende als voorbeeld voor zijn communicatievaardigheden: compact, goed opgemaakt. Zijn projecten omschreef hij in Jip- en Janneketaal. Erik was gemotiveerd en gedreven voor deze baan. Actuarium was zijn passie. Op veel plaatsen had hij ervaring opgedaan, en steeds leerde hij bij en werd zijn netwerk groter. Als projectleider was Erik inspirator en dacht hij mee, maar over de doelstellingen viel met hem niet te onderhandelen. Die waren heilig en werden steeds bereikt. Hij was klaar voor de stap naar manager, maar wat hem betreft zou er meer volgen, de CRO-stoel was voor hem bestemd.

Suzanne was bescheiden, en voelde zich ongemakkelijk bij het sollicitatiegesprek. Dat was te merken, ze keek liever niet naar de interviewer en antwoordde zachtjes en aarzelend, soms hield ze tijdens de zin op om te bedenken wat ze wilde zeggen. Ze was het actuarium ingerold, na haar studie zocht ze een baan en van het een kwam het ander. Waar ze over vijf jaar wilde staan? Geen idee, ze wilde haar vak goed uitoefenen. Als hobby had ze lezen op haar CV gezet, want eigenlijk had ze niet zoveel bijzonders te melden. Ze had haar vorige baan vier jaar met veel plezier gedaan, maar toen kwam die reorganisatie. Het liefst zou ze de hele de sollicitatieprocedure overslaan, wat een vreselijk proces was waarin ze steeds moest vertellen over haar motivatie en prestaties.

Erik had de managerpositie gekregen, de sollicitatiecommissie was direct overtuigd. In dezelfde sollicitatieronde was Suzanne aangenomen voor de actuariële positie in het team, de vacature moest echt bezet worden, maar eigenlijk hadden ze haar vooral genomen omdat er geen andere kandidaten waren.

Erik was veel in overleg met management en senior management. Graag praatte Erik over zijn visie op het actuarium en zijn afdeling: met zijn actuarissen kon hij geen kant op, ze bleven maar zeuren over details, voorschriften en regeltjes. Hij ergerde zich steeds meer aan Suzanne, pietluttig en ze communiceerde zo moeizaam, net een actuaris van de oude stempel, daar had je niets aan. Erik zag AI als de oplossing, dan kon hij zijn besparingsdoel halen, en het paste ook binnen de bedrijfsstrategie. AI was momenteel het centrale thema op bestuursniveau. Suzanne had wat tijd nodig in de nieuwe positie, alles was nieuw en overweldigend. Maar na een paar maanden kreeg ze lol en handigheid in haar werk, moeilijke berekeningen voor de SCR en het herverzekeringprogramma, inmiddels was zij de specialist die het allemaal het beste overzag.

Er leek iets niet te kloppen in de berekeningen. Het lukte Suzanne uiteindelijk om de hele berekening te ontrafelen. De fout zat in de stop loss dekking van de herverzekering. De kapitaalsvereiste nam daardoor met 20% af. Erik zou wel blij zijn dat ze dit ontdekt had. Hoewel... de laatste keer bleef hij maar drammen dat ze te veel tijd besteedde aan die berekeningen, ze kon hem beter helpen met de PowerPoint voor zijn board-presentaties over AI.

Een nieuwe reorganisatie werd aangekondigd. Erik hoopte op een mooiere positie, maar Suzanne was er niet gerust op. Voor de actuariële posities werden kerncompetenties vooropgesteld: kon je rekenen en begreep je de uitkomsten? Het werd voor Erik een teleurstelling en hij moest op zoek naar een nieuwe baan. Wat hadden ze aan zijn communicatievaardigheden, leiderschap en rechte rug als hij de actuariële basis niet meer kende? Suzanne kreeg er zelfs een salarisschaal bij. Haar beheersing van de actuariële technieken was cruciaal voor de verzekeraar. En haar ontbrekende competenties? Daar was mee te leven. *Maar actuariële competentie is gebaseerd op de vakinhoudelijke invulling van het beroep, andere vaardigheden zijn rolafhankelijk.* ■

Reageren op dit artikel?  
Mail naar [redactie@actuarieelgenootschap.nl](mailto:redactie@actuarieelgenootschap.nl).



1 – <https://www.actuarieelgenootschap.nl/over-het-beroep>

Drs. P.M. Bouwknegt AAG werkt bij de afdeling Balansmanagement van Nationale – Nederlanden Leven.

Dit artikel is op persoonlijke titel geschreven.

