

# Schaarste in de actuariële wereld



**Naam** Reinier Hovius  
**Functie** Director  
**Bedrijf** Oliver James

**Wat merk je van schaarste aan actuarissen?**

**Zijn er specifieke actuariële deelgebieden waarin schaarste van actuarissen een probleem zou kunnen opleveren (of al oplevert)?**

**Hoe is dat op te lossen?**

Als recruitmentorganisatie zien wij op vrijwel alle nichemarkten waarin wij opereren een continue vraag naar goed personeel. In een pensioen- en verzekeringslandschap dat wordt geregeerd door wijzigingen in wetgeving, fusies en overnames, blijft binnen het actuariële domein de vraag naar actuariële personeel te allen tijde hoog, ongeacht de situatie op de arbeidsmarkt. Het werven van het spreekwoordelijke schaap met de vijf poten is voor veel organisaties nog altijd een wens, maar blijkt steeds vaker onhaalbaar. Hierdoor wijkt men uit naar alternatieve oplossingen, zoals het aannemen van junioren via een detachingsconstructie die intern worden opgeleid tot het juiste profiel, ofwel het invullen van specialistische posities via interim-inhuur (ZZP).

De grootste schaarste bemerken wij momenteel binnen het schade- en pensioendomein, zowel aan de pricingkant als binnen verslaglegging, zeker als de kandidaten ook Nederlands moeten kunnen spreken.

Om dit het hoofd te bieden, zouden we kunnen denken aan oplossingen zoals het omscholen van (levens-)actuarissen naar het schadedomein, bij internationale kandidaten tijdens de opleiding actief inzetten op Nederlands taalonderwijs, of aan juniorkandidaten een duidelijk groeitraject met coaching en begeleiding aanbieden, dan wel intern of extern via de detacheerder.



**Naam** Anno Bousema  
**Functie** Partner  
**Bedrijf** Financial Assets Actuarial Executive Search

**Wat merk je van schaarste aan actuarissen?**

**Zijn er specifieke actuariële deelgebieden waarin schaarste van actuarissen een probleem zou kunnen opleveren (of al oplevert)?**

**Hoe is dat op te lossen?**

Wij bemerken met name de laatste drie jaar een sterk toegenomen vraag uit de markt naar actuariële en FRM-professionals over de gehele breedte van het actuariële en FRM-domein. Wij worden benaderd door verzekeraars, pensioenfondsen, consultancy-organisaties, datagedreven organisaties en toezichhoudende instellingen. Ook kleinere en middelgrote organisaties kloppen bij ons aan, die voorheen de werving en selectie altijd zelf deden.

Zeker, in de meer specialistische deelgebieden zoals modelvalidatie, inkomensverzekeringen, zorgverzekeringen, maar ook binnen non life (P&C) is de schaarste extra groot. In de traditionele actuariële domeinen zoals leven en pensioenen is er meer aanbod. Maar ook hier is de vraag wel specifiek want opdrachtgevers zijn kieskeurig: men zoekt vooral communicatievaardige en creatieve actuariële professionals.

Door de overstap van het ene naar het andere actuariële domein, waar meer behoefte is, te faciliteren. Dat kan door opleiding, herscholing en stages. Voorts zal de aantrekkingskracht van de actuariële opleiding en het beroep bij scholieren en studenten vergroot moeten worden. Hier ligt een belangrijke taak voor het Actuariële Instituut en de universiteiten die een actuariële opleiding aanbieden. En ik heb al eerder een lans gebroken voor het aanwerven van de 'oudere' professionals. Een grote groep zeer ervaren mensen tussen 55-67 jaar kan van grote toegevoegde waarde zijn. Mijn oproep aan werkgevers is: kijk niet naar leeftijd maar naar kwaliteit, geef ze de kans die ze verdienen!



**Naam** Pieter Lammers  
**Functie** Organisator Dag van de Actuaris  
**Bedrijf** Eigenaar Actuaris.nl

**Wat merk je van schaarste aan actuarissen?**

**Zijn er specifieke actuariële deelgebieden waarin schaarste van actuarissen een probleem zou kunnen opleveren (of al oplevert)?**

**Hoe is dat op te lossen?**

De vraag naar actuariële professionals was, is en blijft groot. Wet- en regelgeving wakkert die aan, evenals de zoektocht naar toekomstbestendige verdienmodellen. Tegelijkertijd houdt de uitstroom aan babyboomers geen gelijke tred met de instroom van nieuw talent. Maar of deze ontwikkelingen leiden tot een onhoudbare schaarste is nog de vraag.

Wij zien door de jaren heen de vraag naar actuarissen niet structureel veranderen. Het aantal openstaande posities ligt permanent rond de 100 waarvan 60% bij verzekeraars en pensioenfondsen en de rest bij de actuariële consultants. Die verhouding, die door te trekken valt naar de situatie op de arbeidsmarkt, verklaart voor een deel waarom schaarste bij verzekeraars en pensioenfondsen niet als nijpend wordt ervaren: men huurt de benodigde kennis en capaciteit in.

Waar voorheen de actuariële opleiding een must was, zien we steeds vaker dat een kwantitatieve achtergrond volstaat, of dit nu econometrie of sterrenkunde is. De huidige generatie Z wil haar kennis en vaardigheden graag inzetten voor de grote uitdagingen van deze tijd. Echt werk maken van je maatschappelijke verantwoordelijkheid en gezamenlijk daarin excelleren zijn de sleutelwoorden waarmee organisaties hen aan zich kunnen binden, ook in tijden van knappe.



**Naam** Aad Groen  
**Functie** Directeur en mede-eigenaar  
**Bedrijf** Groen Van Solinge & Partners

**Wat merk je van schaarste aan actuarissen?**

**Zijn er specifieke actuariële deelgebieden waarin schaarste van actuarissen een probleem zou kunnen opleveren (of al oplevert)?**

**Hoe is dat op te lossen?**

De vraag of er schaarste is aan actuarissen laat zich niet een-twee-drie beantwoorden. Dé actuaire bestaat volgens ons namelijk niet. Binnen ons vakgebied van pensioengerelateerde functies hebben wij recent voor een aantal marktpartijen (voornamelijk pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties) vacatures voor actuarissen ingevuld. Het accent lag op pensioenbeleid en risicomanagement. Anders dan in voorgaande jaren bestond de longlist uit tussen de twee tot drie goede kandidaten, waar dat voorheen drie tot vijf kandidaten waren.

Kijkend naar wat de pensioensector nog voor de kiezen krijgt, treedt er op bepaalde gebieden binnen het actuariële werkveld schaarste op. Denk aan de combinatie met data/IT of aan de advisering over de impact van het Wtp-dossier voor een fonds, werkgever en deelnemer.

Verbetering van het imago van het vakgebied pensioen is noodzakelijk zodat er uit bèta-opleidingen (wiskunde, econometrie en actuariële wetenschappen) veel meer instroom komt richting pensioenfondsen, pensioenuitvoerders, verzekeraars, toezichhouders en advieswereld. De dynamiek en de maatschappelijke functie moeten meer worden benadrukt.



**Naam** Floor van Leeuwen  
**Functie** Eigenaar  
**Bedrijf** Van Leeuwen Executive Search

**Wat merk je van schaarste aan actuarissen?**

**Zijn er specifieke actuariële deelgebieden waarin schaarste van actuarissen een probleem zou kunnen opleveren (of al oplevert)?**

**Hoe is dat op te lossen?**

Schaarste aan actuarissen is geen nieuw fenomeen, dat is iets wat al jaren speelt. Wel zie je door de al maar toenemende regeldruk vanuit met name toezichhouders een grote vraag naar actuarissen met kennis van bijvoorbeeld IFRS17 en Solvency 2. Bij de (grotere) advieskantoren zoals de Big Four is die kennis in grote mate aanwezig bij actuarissen en veel verzekeraars en pensioenfondsen staan dan ook te springen om deze mensen.

Naast de toenemende regeldruk zie je ook dat er de afgelopen jaren steeds minder verzekeraars zijn blijven bestaan door de consolidatieslag zoals recentelijk het samengaan van a.s.r. en Aegon NL en eerder Delta Lloyd en NN. Hierdoor zijn er binnen de verzekeringssector minder 'visvijvers'. Als headhunter binnen deze financiële sector is het dan ook essentieel om niet voor teveel partijen te werken maar dedicated voor een select aantal opdrachtgevers om zo succesvol te kunnen werven.

Ik denk dat er bij veel van de grotere advieskantoren, die hun consultants van jongs af aan opleiden en ontwikkelen, in de middenlaag een gat kan ontstaan dat weer opgevuld zal moeten worden door op het niveau van (junior) manager goede kandidaten aan te trekken.