



Schaarste in de actuariële wereld



Wat merk je van schaarste aan actuarissen?

Welke actuaaris heeft als guilty pleasure niet op Actuaris.info gekeken? Voor mij is het aantal vacatures daar een belangrijke graadmeter. Met momenteel meer dan 115 vacatures lijken actuarissen niet aan te slepen.

Ik zie een transitie van een supply driven naar een demand driven wereld voor actuarissen, waarbij we klanten soms niet direct kunnen helpen, maar pas over weken of zelfs maanden. Ook heb ik vaker afgestudeerde actuarissen tegenover mij zitten die een groter eisenpakket kunnen vragen dan alleen een goed salaris en een leaseauto.

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

De grootste uitdagingen zie ik in de combinatie van technologie en actuaariaat. Een voorbeeld is het ontwikkelen van applicaties in Python/R die verzekeraars helpen om kosten te besparen en verzekeringsprocessen effectiever in te richten, waar onvoldoende wordt nagedacht over de chemie tussen IT en actuaariaat. Actuarissen die ook bekwaam zijn in het ontwerpen van een degelijk IT architectuur zijn bijna niet te vinden.

Hoe is dat op te lossen?

Een consoliderende verzekeringsmarkt dwingt ons om na te denken over de toekomst van onze beroepsgroep. Eén van onze grootste kansen om de nieuwe ikigai ('passie') te vinden ligt in het ondernemen in het snijvlak van actuaariaat, IT en innovatie.

Last but not least, laten we jonge, talentvolle actuarissen beter betalen waardoor we talent niet zien vertrekken naar het buitenland.



Wat merk je van schaarste aan actuarissen?

Ons actuariële team met 50 medewerkers groeit met 10% per jaar. We zien een toenemende uitdaging om vacatures te vervullen. Ook worden onze actuarissen vaker benaderd om een overstap te maken. Doordat zij enthousiast zijn over hun werk, heeft KPMG een hoge retentie. Onze klanten hebben wel veel verloop en kunnen moeilijk actuariële vacatures vervullen. Actuariële werk wordt daardoor door minder ervaren medewerkers uitgevoerd met gevaar voor continuïteit.

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

Schaarste heerst op alle deelgebieden. Actuarissen kunnen kiezen voor werk dat ze leuk vinden. Dat legt druk op de inzet van actuarissen voor verslaglegging en actuariële audit. KPMG heeft daar minder last van doordat wij met ons Integrated Insurance Platform de kwaliteit van onze actuariële audit verhogen. Hierdoor verschuift het actuariële auditwerk naar kwantitatief modelleerwerk. Dat zijn juist de werkzaamheden waar actuarissen enthousiast van worden.

Hoe is dat op te lossen?

Actuariële medewerkers besteden veel tijd aan het produceren, berekenen en controleren van actuariële cijfers. Zij komen niet toe aan deze cijfers analyseren en daarover te rapporteren. KPMG lost dit op door repeterende actuariële werkzaamheden te digitaliseren met ons Integrated Insurance Platform. Hiermee wordt het actuariële rapportageproces volledig geautomatiseerd. Onze klanten hebben minder actuarissen nodig en die kunnen worden ingezet op analysewerk waar actuarissen juist voor zijn opgeleid. Digitalisering maakt actuariële werk ook interessant voor wiskundigen en econometristen en verbreden de wervingsvijver.



Wat merk je van schaarste aan actuarissen?

Actuarissen en econometristen zijn altijd gewilde beroepsgroepen geweest, door hun brede kennis en inzetbaarheid. In de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dat nog meer zo dan vroeger. Met name ervaren collega's zijn moeilijk te werven, zeker in de consultancy. Ervaren mensen die worden benaderd, denken vaak eerder aan een vertrek uit de consultancy dan aan een overstap.

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

Naast onze reguliere werkzaamheden zijn we volop bezig met de begeleiding van sociale partners, pensioenfondsen en verzekeraars in Wtp-trajecten. Deze combinatie van werkzaamheden zorgt voor behoorlijke werkdruk, mede omdat de tijdlijnen richting 2027 voor Wtp-trajecten uitdagend zijn.

Hoe is dat op te lossen?

Sprenkels besteedt – nog meer dan anders – aandacht aan werving en behoud van medewerkers. Daarbij valt te denken aan versteviging van arbeidsvoorwaarden en zichtbaarheid in de markt. Het zou goed zijn voor het vak actuaariaat als er meer promotie van ons mooie vak plaatsvindt op scholen en universiteiten.



Wat merk je van schaarste aan actuarissen?

Er is al jaren een schaarste op de Nederlandse arbeidsmarkt wat betreft actuariële profielen. Wat veranderd is in de afgelopen jaren is dat het studieaanbod voor econometristen breder is geworden (denk aan Data Analytics). Hierdoor merken we dat de aanwas van afgestudeerde kandidaten dunner is geworden. Het aantal sollicitaties van actuarissen zonder bemiddeling van actieve werving wordt steeds minder. Men hoeft zelf minder actief op zoek naar een nieuwe uitdaging vanwege externe recruiters die bemiddelen voor de actuarissen.

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

Zeker op het gebied van schade of non life is de vraag naar actuarissen al jaren groter dan het aanbod. Deze schaarste is voornamelijk erg vervelend in de dagelijkse werkzaamheden, projecten worden vooralsnog wel succesvol afgerond. Wat de toekomst brengt zullen we moeten afwachten.

Hoe is dat op te lossen?

Ik denk dat er qua communicatie naar studenten toe meer gedaan kan worden om de aanwas van jonge actuarissen te vergroten. Op dit moment is Data Analytics erg populair bij de starters; meer aandacht voor de Analytics kant van het actuariële vak kan leiden tot een grotere aanwas nieuwe actuarissen.



Wat merk je van schaarste aan actuarissen?

Er is veel vraag naar actuariële diensten en ook naar bredere risk modelling diensten waarop actuarissen werken. Dit leidt er toe dat wij eigenlijk nog harder willen groeien dan we momenteel kunnen. Vanuit die hoek ervaren wij ook schaarste aan actuarissen.

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

We zien een tekort over de gehele breedte van de dienstverlening, en dan vooral op ervaren nederlandssprekende professionals op het gebied van Schade, Zorg en Data Science.

Hoe is dat op te lossen?

Onze aanpak is om zoveel mogelijk talent zelf op te leiden; we zijn een werkgever, maar zien ons zelf ook als opleider en begeleider van talent. Wij kijken breder dan een aantal jaar geleden, dat betekent dat we naast actuarissen en econometristen ook kijken naar andere opleidingen zoals wiskunde, natuurkunde, computer science, health economics, sociologie om er een paar te noemen. Daarnaast kijken wij ook naar talent uit het buitenland. Zo heeft een deel van ons team een buitenlandse achtergrond: Canada, Frankrijk, Oekraïne, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zuid-Afrika.