

verslag Frank Thoof  
fotografie Bert Janssen

## ACQUISITIE VOOR ZZP'ERS IS EEN LUST (OF IS HET EEN LAST?)

**Zelfstandige actuarissen missen de juiste vaardigheden om te acquireren voor de volgende opdracht, vindt René Schripsema. Hij is het met de eerste stelling die Joost Riphagen poneert, duidelijk niet eens. Acquisitie is géén lust. Marguërite Barsingerhorn twijfelt nog even tussen eens en oneens, maar kiest uiteindelijk ook voor 'oneens': het binnenhalen van de volgende klus is voor een zzp'er inderdaad een last. De aanwezige zzp'ers, evenals de bemiddelaars, geven echter allemaal te kennen dat acquireren voor hen een lust is.**

Geert Mattelé zal er bovendien later in het gesprek nog op voortborduren: volgens hem kunnen (en moeten) zelfstandige actuarissen ook binnen andere branches acquireren; een must gezien de arbeidsmarktontwikkelingen wat hem betreft. Geen lust maar must. Tegenstellingen en uitdagingen dus, en een levendige discussie tussen opdrachtgevers, bemiddelaars en zzp'ers tijdens het zogenaamde Zwaardgesprek over acquisitie en arbeidsmarktontwikkelingen voor deze thema-editie.



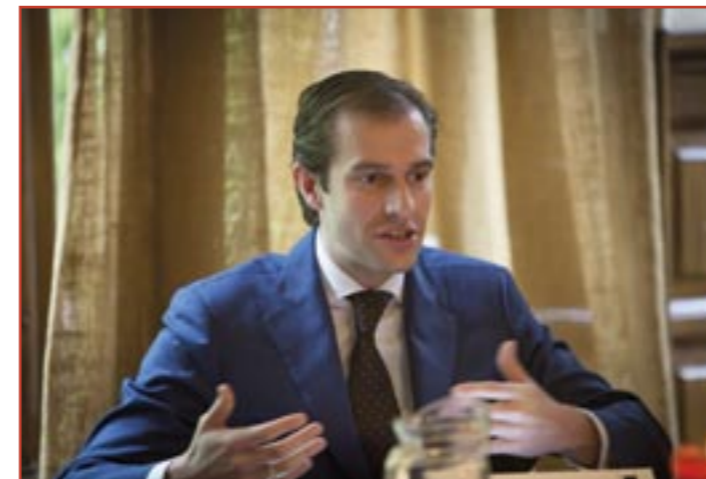
- De opdrachtgevers: drs. René Schripsema: recruiter namens NN, Jasper de Weerdt: recruiter bij Achmea en drs. Marguërite Barsingerhorn, corporate recruiter bij Vivat Verzekeringen.
- De bemiddelaars: Reinier Roosen van FTE Actuaris; Paul Woerde van Talent&Pro en drs. Geert Mattelé AAG van Advinsure.
- De zzp'ers: drs. René Brinksma AAG, drs. Werner Baart AAG, drs. Jeroen Koppenens AAG en drs. Peter van Meel AAG.
- De gespreksleider: Joost Riphagen MSc, directeur DOOR Financial.
- Initiator zwaardgesprek: Gijs Megens, consultant DOOR Training & Coaching.

### Verandering

Het Zwaardgesprek vindt plaats in het Veranderhuis in Doorn, de thuisbasis van DOOR Training & Coaching. Het Veranderhuis biedt met tien op bijzondere manieren ingerichte kamers en zaaltjes in dit begin 19e-eeuwse monumentale pand de gelegenheid om te trainen, te vergaderen en te brainstormen. Juist door de wisseling van sferen in de verschillende vertrekken (er is een Fifties-kamer, een theaterzaal, een toekomstkamer, een witte kamer, en zo verder) wordt er bij deelnemers ook een verandering in het denken ingezet en worden er zodoende resultaten gerealiseerd. Zonder verandering is er immers geen vooruitgang. Het gesprek vond plaats in de zogenaamde VOC-kamer van het Veranderhuis waar een vijf meter groot zwaard van een botter dienst doet als vergadertafel: vandaar de naam Zwaardgesprek. DOOR organiseert regelmatig Zwaardgesprekken in deze kamer met professionals uit allerlei branches om bepaalde onderwerpen 'op het scherpst van de snede' uit te diepen.



**René Schripsema:**  
Bouw al vóór je zelfstandig wordt een netwerk op dat je opdrachten gaat gunnen. Als het hit & run acquireren opeens meer werk oplevert dan iemand aankan, beschadigt dat een prille relatie ergens in de toekomst.



Gespreksleider Joost Riphagen

### Netwerken noodzaak

Terug naar het gesprek. Marguërite Barsingerhorn nuanceert haar uitspraak over het gemis aan de juiste acquisitievvaardigheden bij zzp'ers: de tegenwoordige actuaaris is volgens haar wel stukken communicatiever dan die van vroeger. "Actuarissen zouden echter toch wat meer mogen ondernemen. Ik zou zelf best wel wat vaker gebeld willen worden." Dat brengt het gesprek op de noodzaak van netwerken. Jasper de Weerdt vraagt zich hardop af waarom actuarissen niet actief zoeken en acquireren naar de leukste klus, in plaats van ogenschijnlijk vrijblijvend te netwerken en het op zich af te laten komen.

### Scherp stellen

Jeroen Koppenens dient hem van repliek. Hij is twee jaar geleden voor zichzelf begonnen en investeert juist veel in het netwerken. Relatiebeheer en het regelmatig in beeld komen in het netwerk levert volgens hem juist de beste resultaten op: dan word je gebeld voor iets wat jou het beste past. Koud acquireren is volgens hem echter niet effectief; altijd kun je wel via iemand toch een warme ingang creëren. Ook René Brinksma, al zes jaar zelfstandig, werkt zo. Veel netwerken, overal laten zien wat je het beste zou passen.

### Intermediairs omzeilen

Het belang van netwerken brengt Joost Riphagen op de volgende vraag: heb je met een goed netwerk dan geen intermediairs nodig? René Schripsema wil zo min mogelijk intermediairs inschakelen, geeft hij toe. Ook voor opdrachtgevers geldt dat een goed netwerk een dankbaar resultaat kan opleveren. "Inschakeling van het intermediaire kader kost een hele berg papierwerk", vult Marguërite Barsingerhorn aan. Ze geeft aan dat er binnen haar organisatie een



**Marguërite Barsingerhorn:**  
Leg regelmatig contact met eerdere opdrachtgevers, maar maak ook optimaal gebruik van je LinkedIn netwerk, én met recruiters.

► intern detachingsmodel actief is waardoor actuarissen regelmatig van plaats kunnen wisselen, wat de mensen scherp houdt. Daarnaast vindt ze een zzp'er een welkome aanvulling op de vaste ploeg mensen.

### Kiezen voor zzp'er

"Waarom zou een opdrachtgever moeten kiezen voor een zzp'er – in plaats van voor een vaste kracht?, vraagt Joost Riphagen dan. Volgens Jeroen Koppenens is de zzp'er niet alleen vakmatig goed, maar kan hij ook het overzicht bewaren en de grotere lijnen zien en vooral: hij kan dat goed verwoorden. De senioriteit van een zelfstandige kan ook meespelen, vult Werner Baart aan. Een ander voordeel van een zzp'er boven een werknemer is volgens René Brinksma dat een zzp'er eerder de confrontatie kan aangaan dan een vaste werknemer omdat hij minder gebonden is, en de zaken dus scherper kan stellen. "Dit is vanuit mijn ervaring ook meestal de wens van de opdrachtgever: Stel je onafhankelijk op, en houdt ons een spiegel voor. Dit is soms best confronterend, maar wel effectief." Peter van Meel vindt eveneens dat een zzp'er juist kan doorvragen en dieper komen dan een werknemer.



**Werner Baart:**  
Gebruik je senioriteit als zzp'er

Brinksma wordt de zzp'er zelfs de 'standaard-extra' medewerker. Dan volgt een interessante discussie. Jasper de Weerdts stelt dat de vaste werknemer het beste weet 'hoe de paden lopen' binnen organisaties, maar naar de ervaring van René Brinksma is het juist de zzp'er die dat het beste in de gaten heeft. En dus het beste kan sturen en anticiperen. Paul Woerde nuanceert de discussie door te stellen dat de ideale werknemer dermate out-going is dat hij als het ware een zzp'er is.

### Verhouding verschuift

De verhouding vast-variabel binnen bedrijven is overigens verschoven van 2/3-1/3 naar fifty-fifty, geeft Jasper de Weerdts aan. Er is dus wel degelijk een ontwikkeling zichtbaar als het om een groei van zelfstandigheid gaat. Hij bevestigt dat dat naar zijn mening juist een reden is om meer voor de zzp'er te kiezen dan voor de vaste werknemer. "Eigenlijk moet je streven naar een match van de juiste capaciteiten van zzp'ers en vaste werknemers."



**René Brinksma:**  
Belangrijkste is dat je je sterke punten kent met name op het gebied van competenties. Onderhoud daarnaast je netwerk en zorg dat je weet wat actuele issues zijn waarmee je opdrachtgevers kan helpen.



**Jasper de Weerdts:**  
Durf te vragen!

### De ideale werknemer

Een tegengesteld geluid komt van de zijde van de opdrachtgevers en het intermediaire kader. Leidinggevend en kennen hun pappenheimers (hun vaste werknemers dus, red.), vindt Marguërite Barsingerhorn. Ook Geert Mattelé ziet eerder actuarissen in vaste dienst gaan dan als zzp'er opereren. Als we naar de cijfers kijken is echter nu al zo'n 13% van het ledenbestand van het Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG) zelfstandig, en dat getal is groeiende. Is de zzp'er dan toch de medewerker van de toekomst?, vraagt Joost Riphagen. Jasper de Weerdts is het met hem oneens, maar de rest van de tafel gaat met de vraag mee. Werner Baart stelt dat een verzekeraar wel altijd een eigen kern nodig zal hebben, maar zeker ook een flexibele schil van zzp'ers daaromheen. Volgens René

### Passeer de recruiter

Tijdens de lunch – in Tante Mar, een authentieke vijftigerjaren keuken – gaat het gesprek door en wordt het volgende heikele punt op tafel gebracht. "Wat doe je als je een vervolgoopdracht rechtstreeks door een bedrijf krijgt aangeboden, terwijl je de eerste opdracht via een bemiddelaar aangereikt kreeg? Passeer je dan de recruiter?", vraagt Joost Riphagen prikkelend. Reinier Roosen kent het fenomeen maar stelt dat je altijd open moet blijven. Paul Woerde is het met hem eens: het is niet ethisch. Het gebeurt misschien wel, maar het is



**Paul Woerde:**  
Blijf netwerken, ook als je een langdurige opdracht hebt. Niet pas actief worden als je zonder opdracht komt te zitten.

niet zoals het hoort. Hij adviseert om in zo'n geval de kaarten open op tafel te leggen en met de recruiter te overleggen. Dat is ook verstandig: het is namelijk een klein wereldje en je gooit je eigen glazen in, vindt Geert Mattelé.



**Jeroen Koppenens:**  
Wees creatief in de acquisitie en probeer waar nodig krachten te bundelen, waar nodig met andere disciplines, om de klant zo een totaaloplossing aan te kunnen bieden.

### Wereld

"Die wereld is overigens wel groter dan alleen het actuariële", gaat hij vervolgens door. "Waarom kijkt een zelfstandige actuaaris niet ook naar de energiesector, naar ziekenhuizen, et cetera? Een actuaaris heeft veel meer talenten dan je alleen in actuariële beroepen kunt realiseren. Ik zie daar veel mogelijkheden voor actuarissen om als zzp'er hun toegevoegde waarde te realiseren."

### Procurement

Tot slot wordt de deelnemers gevraagd wat er moet gebeuren om het verkrijgen van opdrachten makkelijker te maken in het licht van toenemende regels rondom procurement en inkoop. René Schripsema vindt dat het krijgen van een opdracht eenvoudiger kan worden door beïnvloeding van de daadwerkelijk inhurende manager. "Als hij of zij voldoende belang en urgentie heeft, zal hij of zij een interimmer door het procurementproces loodsen. Alternatief is inhuur op basis van een project in plaats van op uren. Procurement richt zich vaak op interimers die op uurbasis worden ingehuurd, terwijl de manager zelf vaak beslist over budget voor een project, waarbij de uitvoerende consultant van ondergeschikt belang is. Vergelijk de manager die een zzp'er inhuurt om een riskmanagementsysteem te implementeren versus de manager die een opdracht aan een bedrijf verstrekt, of dat nu een zzp'er is of een big-4, om een riskmanagementsysteem te implementeren. De zzp'er zou zich in de acquisitiefase meer moeten richten de *deliverables* dan op de inspanning."



**Geert Mattelé:**  
Gebruik je bestaande netwerk, laat zien wat je al gedaan hebt en ga voor lange termijn.

Geert Mattelé vult dat aan: "Met de eis om alleen eigen medewerkers te mogen leveren haal je niet de beste kandidaten naar binnen als opdrachtgever." "Ik kan me voorstellen dat het voor zowel een opdrachtgever als een zzp'er makkelijker zou zijn indien de inhuur niet meer via brokers hoeft te verlopen maar direct kan gebeuren", zegt Marguërite Barsingerhorn. "Ik begrijp echter ook de keuze van procurement om hier een broker tussen te zetten, dus dit blijft een lastige vraag om te beantwoorden."

►► Voor Reinier Roosen gaat het vanuit zijn rol als bemiddelaar om het maken van de best mogelijk match. "De perfecte professional vinden voor de opdracht. Regelgeving rondom procurement en inkoop kan dit proces faciliteren. We komen ook wel eens tegen dat het juist contraproductief werkt. Dat regelgeving ervoor zorgt dat inhurende managers niet in contact komen met de beste kandidaat voor de klus. Dat lijkt mij een onwenselijke situatie. De oplossing zou kunnen liggen in een bepaalde mate van 'uitwijkvrijheid' voor managers wanneer de situatie daarom vraagt. Het gaat denk ik ook om het serieus nemen van de business, de lijnmanagers. Zij weten zelf het beste wat ze nodig hebben."



**Reinier Roosen:**  
**Wees daadkrachtig, maar zonder opdringerig te zijn. Kies een beperkt aantal bemiddelingsbureaus uit waar je graag mee werkt en die over een goed netwerk beschikken.**



**Peter van Meel:**  
**Een zzp'er kan juist doorvragen**

Jeroen Koppenens: "Hou continu nauw contact met de business en luister goed naar de vraag naar expertise. Wanneer je bekend bent in de organisatie en dus ook binnen procurement en inkoop zal de mening en wens van de business van doorslaggevend belang zijn."

Jasper de Weerd is stellig: "De hele perceptie van capaciteitsmanagement moet veranderen. Dat is niet iets van 'nu' of procurement, dat gaat over een fundamentele andere invulling van de arbeidsmarkt in de komende decennia!"

Paul Woerde: "Het verkrijgen van opdrachten is in mijn ogen niet zozeer moeilijker geworden, het is alleen de route tot het succesvol binnenhalen van een opdracht die anders is geworden. Het goed kennen van die route, die per klant kan verschillen, is essentieel voor het gemak waarmee je de opdracht binnen haalt." ◀◀