

# NIVRE WERKGEVERSBESTUUR

*Het Werkgeversbestuur van het NIVRE is van start gegaan. Eind vorig jaar heeft de eerste verkenning plaatsgevonden en begin februari vond het eerste overleg plaats. In dat overleg is de positie van het Werkgeversbestuur bepaald en zijn acties uitgezet. Wat staat er voor 2022 op stapel?*

*Voorzitter van het Werkgeversbestuur Hans de Hoog: "Als Werkgeversbestuur maken wij deel uit van de NIVRE organisatie. In het bestuur zitten vertegenwoordigers van de werkgevers in de expertisebranche; een verzekeraar, enkele grote en middelgrote expertisebedrijven en een kleiner kantoor. Het Werkgeversbestuur vaardigt twee leden af (waaronder de voorzitter) naar Het Stichtingsbestuur. Het Werkgeversbestuur is op die manier vol betrokken bij het reilen en zeilen van het NIVRE.*

Er is een aantal speerpunten uit het visiedocument 'Samen naar de Toekomst' gekomen, waaronder enkele paragrafen waar het Werkgeversbestuur zich hard voor wil maken. We hebben echter besloten om te starten met één ding, dat we goed gaan aanpakken. Beter zo, dan veel dingen half.

In het eerste bestuursoverleg hebben we gezamenlijk bepaald wat voor ons – als werkgevers – van eminent belang is en dat is het vergroten van de bekendheid van de beroepsgroep.

In 2022 geven wij dan ook de prioriteit aan het binnenhalen van vers bloed.

Dat vraagt om actie, want de achterban moet wel gaan voelen wat we doen. Met elkaar zullen we de expert van de toekomst moeten zien te bereiken. Dit kan bijvoorbeeld door arbeidsmarktcommunicatie en

door nieuwkomers via lezingen te interesseren voor de beroepsgroep. Maar het kan ook anders.

Wij zullen ons – samen met andere werkgevers uit de branche – op relatief korte termijn op arbeidsmarktdagen en banenmarkten van universiteiten en hoge scholen presenteren.

Hiervoor zullen wij een plan opstellen. We zullen zorgen voor de uitvoering daarvan en de activiteiten zullen worden gecoördineerd en ondersteund door het kantoor van het NIVRE.

Dus, wat er op stapel staat? Als werkgevers geven wij dit jaar de grootste prioriteit aan het binnenhalen van een nieuwe garde. Dit ligt overigens mooi in lijn met wat het Stichtingsbestuur en NIVRE Start op het programma hebben staan."

## Jeroen Fröhlich

CEO bij Sedgwick Nederland

### Waarom heb je zitting in het Werkgeversbestuur?

Nu we als bestuur het NIVRE op een verse koers hebben gezet, wil ik graag een bijdrage blijven leveren aan het NIVRE. Daarbij vind ik het belangrijk dat je als werkgever een stem hebt in de koers van het NIVRE.

Het NIVRE moet qua koers en opleidingsniveau een goede aansluiting houden op wat de markt, de klant en de gedupeerde willen en nodig hebben. Waar die koers moet liggen? Daar zijn werkgevers een belangrijke graadmeter voor.

Als individueel bedrijf kan je natuurlijk een aantal zaken realiseren waarmee je waarde toevoegt voor de klant, maar er zijn ook grote gemeenschappelijke belangen die je alleen gezamenlijk kunt bewerkstelligen. Denk aan het borgen van kennis via opleidingen. Aan het borgen van integriteit en objectiviteit via het Tuchtcollege en de gedragscode. Dit heeft effect op de ingeschreven experts afzonderlijk, maar ook op ons als werkgevers. Daarom moeten we ons gezamenlijk positioneren.



Dat heeft meer effect dan wanneer ieder bedrijf dat voor zich doet. Ik zie het bovendien als de taak van werkgevers om de handen ineen te slaan teneinde het vak breder te promoten. Aan al die zaken wil ik mijn steentje bijdragen.

### Wat hoop je te bereiken?

Als NIVRE zijn wij een pad ingegaan en willen wij graag dat de markt en gedupeerden ons zien als baken van kwaliteit en integriteit. Ik hoop dat deze gedachte breed gedragen gaat worden en dat het ons lukt om daadwerkelijk dat baken te zijn en blijven voor onze opdrachtgevers. Dat gedupeerden blind kunnen vertrouwen op de kwaliteit en objectiviteit van de ingeschreven experts. Dit zullen wij moeten bereiken door marktbreed een hoogwaardige ondergrens neer te leggen waar een ieder op kan vertrouwen.

En daarnaast hoop ik dat we duidelijk onze gezamenlijke toegevoegde waarde kunnen laten zien en ons vak zo weten te promoten dat de toekomstige generatie beter de weg weet te vinden naar het NIVRE. Niet alleen de net afgestudeerden overigens, maar ook mensen die al jaren werkzaam zijn in een voor ons interessant vakgebied en die nu toe zijn aan een ander soort uitdaging.

## Hans de Hoog

CEO/Directievoorzitter Lengkeek

### Waarom heb je zitting in het Werkgeversbestuur?

Het NIVRE zit in een transitiefase en is – zoals geformuleerd in het visiedocument ‘Samen naar de Toekomst’ – onderweg naar het ‘nieuwe NIVRE’. In dat nieuwe NIVRE zal de oude garde plaatsmaken voor nieuw elan. Om continuïteit te waarborgen is echter besloten om twee leden van het voormalige stichtingsbestuur tijdelijk zitting te laten nemen in het Werkgeversbestuur. Dat is de reden waarom Jeroen Fröhlich en ik gedurende deze overgangperiode aanschuiven bij het bestuur. Over enige tijd zal er een rooster van aftreden worden opgesteld en dan zal ik een van de eersten zijn die de plaat poetst.



### Wat hoop je te bereiken?

Dat wij als bestuur én als werkgevers met de speerpunten die er liggen een beweging gaan veroorzaken voor het nieuwe NIVRE. En dat de dingen die wij doen bovendien tot nut zijn voor werkgevers.

## Niels de Kock

Algemeen Directeur Crawford Nederland, Crawford België en BosBoon Expertise

### Waarom heb je zitting in het Werkgeversbestuur?

Vanuit Crawford onderschrijven we het belang van een sterke brancheorganisatie voor het schade-expertise vak. Het NIVRE label staat garant voor kwaliteit in schade-expertise en geeft de branche een gezamenlijk gezicht naar buiten dat niet genoeg kan worden gepromoot. We hebben als branche enkele grote uitdagingen die de individuele kantoren overstijgen. Borging van kwaliteit en opleidingsstandaarden zijn belangrijk, maar evenzo relevant is de vertegenwoordigende rol die het NIVRE moet nemen voor de branche als geheel. Daarbij hebben we allemaal een gedeeld belang om te zorgen dat het mooie vak van schade-expert aantrekkelijker wordt voor starters en zij-instromers. Ontegenzeggelijk zitten we in een branche waar de nodige uitdagingen zijn rondom vergrijzing, nieuwe aanwas maar ook diversiteit en inclusiviteit. Bij uitstek kan het NIVRE namens alle aangesloten kantoren en verzekeraars een rol spelen in promotie van het vak, naast opleiding en kwaliteitsborging. Ik hoop daar ook vanuit Crawford een bijdrage aan te kunnen leveren.



### Wat hoop je te bereiken?

Uiteindelijk hoop ik dat het vak van schade-expert nog zichtbaarder wordt. Of je nu brandschades regelt, in de personenschade-branche actief bent, beroepsaansprakelijkheid zaken behandelt of je je met transportschades bezighoudt, het NIVRE moet staan voor het vak en garant staan voor kwaliteit voor verzekeren, slachtoffers, wederpar-

tijen en andere gedupeerden. Maar wat ik zeker ook wil benadrukken is ons gezamenlijke belang om het vak aantrekkelijk te maken en te houden voor mensen die op het punt staan een carrièrekeuze te maken. Het is een mooi vak, waarin je iets kan betekenen voor mensen die om wat voor reden dan ook schade hebben geleden, en we kunnen niet genoeg doen om dat te promoten. In het belang van onze branche en van het vak.

## Peter Kok

Directeur DEKRA Claims and Expertise BV

### Waarom heb je zitting in het Werkgeversbestuur?

Het NIVRE heeft zich sinds zijn oprichting ontwikkeld tot een levendig kwaliteitsinstituut. Vanuit mijn huidige rol binnen DEKRA Claims and Expertise BV zie ik het - in positieve zin – min of meer als een verplichting deel te nemen aan het Werkgeversbestuur van het NIVRE (voorheen ‘De Kamer’).



De vernieuwde bestuursstructuur, de focus op nieuwe aanwas van het expertisekorps (aantrekken, opleiden, behouden) en de slogan: ‘Vasthouden aan wat goed is en veranderen wat nodig is’ zijn voor mij zeer aansprekend. Wie niet beweegt loopt ook nergens tegenaan, maar we moeten niet veranderen óm het veranderen en zeker niet te snel. Als een (groot) schip van koers verandert, gebeurt dit niet in een hoek van 90 graden, maar is dat een geleidelijk proces.

We moeten de jongere generatie benutten als vernieuwingsinjectie in organisaties. Jongeren hebben vaak een frisse blik op de maatschappij en de toekomst. Zij stellen vragen als: “Jullie doen dit al jaren op deze manier, maar waarom?” en hebben andere en zeker ook betere ideeën. Ze zijn minder vastgeroest in processen, hebben meer affiniteit met digitale technologie en zo zijn er tal van redenen om de jonge generatie te omarmen. Zij kunnen, in combinatie met de kennis, ervaring en invloed van de ‘gevestigde orde’ hun kracht verder inzetten en uitbouwen. De maatschappij als geheel staat op een punt waar het duidelijk is dat dingen anders moeten en dat de huidige manier van zakendoen niet altijd even toekomstbestendig is. Het is belangrijk dat de oudere generatie (waar ik zelf toebehoor) goed luistert en leert van de jongere generatie en vice versa. Een organisatie als het NIVRE evenals de aangesloten bureaus moeten zich blijvend aanpassen aan de behoefte van jongere generaties en de vernieuwende markt om ook in de toekomst een sterke aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt te behouden. Het is daarbij belangrijk dat organisaties begrijpen dat een flexibel en open netwerk jongeren meer aanspreekt dan een sterk begrensde organisatie.

Het geeft mij positieve energie open te staan, mee te denken en te discussiëren over dergelijke noodzakelijke veranderingsprocessen.

### Wat hoop je te bereiken?

Ik hoop met mijn kennis en ervaring te kunnen bijdragen aan het behartigen van de gemeenschappelijke werkgeversbelangen, een scha-

kel te vormen tussen het NIVRE en de (commerciële) markt en daarbij een aantal doelstellingen, zoals verdere promotie van het mooie vak van schade-expert te realiseren. We hebben immers veel te bieden: boeiend, afwisselend en dynamisch werk dat ertoe doet.”

---

## George Oostrom

General Director EMN | CED Group Europe

### Waarom zit jij in het Werkgeversbestuur?

Je kan het NIVRE zien als iets maatschappelijks. Als iedereen zijn handen ervan af zou trekken, dan wordt het niets; we moeten het met elkaar doen. Ik vind het belangrijk dat je als organisatie een actieve bijdrage levert aan het NIVRE en dus op z'n minst in een bestuur moet zitten.

De rol om de organisaties die geen zitting hebben in een bestuur, te vertegenwoordigen, die past mij wel, gezien mijn jarenlange ervaring als bestuurder van het NIVRE. Toen ik voorzitter was, was mijn adagium al: we moeten onze achterban en de markt beter vertellen waar we mee bezig zijn en we moeten het samen doen. En nu staan we op het punt dat we nog steeds te weinig luisteren en het niet samen met de aangesloten leden doen.

Ik realiseer me terdege dat er een Herculesopdracht ligt, want wij zitten niet alleen voor het bedrijf waar wij voor werken in het Werkgeversbestuur, maar ook voor alle andere organisaties die niet fysiek vertegenwoordigd zijn. Wij in dit bestuur definiëren hoe de toekomst eruit ziet. Daarom vind ik het belangrijk om de stem te zijn van degenen die niet gehoord worden.



### Wat hoop je te bereiken?

Ik voel de verantwoordelijkheid om de verbinding te zoeken en ik hoop op basis van senioriteit dingen terug te kunnen geven.

Er ligt daarnaast een enorme ambitie. Een uitdaging. Die hoop ik samen met dit bestuur te kunnen verwezenlijken.

---

## Eva van Veen

Senior Manager Expertise, Risicodeskundigheid en Speciale Zaken binnen Achmea

### Waarom heb je zitting in het Werkgeversbestuur?

De grootste reden van mijn toetreden tot het Werkgeversbestuur van het NIVRE is de waarde die we gezamenlijk voelen bij een goede club experts; zowel kwalitatief als kwantitatief. Of deze mensen nu bij een verzekeraar werken of bij een expertisebureau, voor onze klanten is het van vitaal belang dat schades goed en fair blijven worden vastgesteld. Daarom trek ik graag samen op met de NIVRE-leden om het vak 'expert' ook in de toekomst op de kaart te blijven houden.

### Wat hoop je te bereiken?

Overall hoop ik te bereiken dat we een goede afvaardiging zijn voor alle aangesloten werkgevers bij het NIVRE. En daarmee ook onze kennis nog breder kunnen gaan delen in de toekomst. Voor de korte termijn hoop ik te bereiken dat we de populatie experts kunnen vergroten met jonge aanwas en/of mensen die een interessante doorstroommogelijkheid bieden. En - waar mogelijk - ook met oog voor diversiteit.

