

ARTIKELN | 21 AUGUSTUS 2021

VOOROORDELEN: ERKENNEN EN AANPAKKEN

Auteur: Lieke Franken

Beeld: Sharon Mccutcheon - Sandy Millar - Tim Mossholder

Leestijd: 5 min



Vooroordelen – ook de onbewuste – beïnvloeden ons bij de keuzen die we maken. Dat geldt ook voor auditors, al worden zij geacht objectief te zijn. Dat zorgt voor spanning tussen de werkelijkheid en de beroepseisen. Reden voor mij om onderzoek naar vooroordelen over gender bij auditors te doen.

Laatst was ik bij een lezing over gendergelijkheid. De deelnemers werden onderworpen aan een experimentje. De opdracht: mannennamen en vrouwennamen koppelen aan woorden die te maken hebben met carrière of het gezinsleven. Eerst de combinatie mannennamen-carrière en vrouwennamen-gezinsleven en toen andersom.

Wat blijkt? Het tweede gaat een stuk langzamer en je maakt meer fouten. Blijkbaar is het makkelijker om mannennamen aan carrièrewoorden te koppelen, dan om dat met vrouwennamen te doen. Ik vond dit als deelnemer (en naar eigen zeggen behoorlijk geëmancipeerd persoon) wel een eyeopener. Je wéét dat je erop wordt getest en zelfs dan zijn je vooroordelen blijkbaar zo sterk dat je dit soort fouten maakt.

Juist erkenning van de eigen tekortkomingen geeft ruimte om ermee aan de slag te gaan.

Vooroordeel belemmert objectiviteit

Zo'n experiment maakt je vooroordelen pijnlijk zichtbaar. Dat (onbewuste) vooroordelen ons beïnvloeden bij de keuzen die we maken, is natuurlijk geen nieuw inzicht. En toch, voor de auditor is dit een wat ongemakkelijk inzicht. Een van de belangrijkste beroepseisen aan auditors is tenslotte objectiviteit.

In de grondbeginselen van het International Professional Practices Framework (IPPF) staat dat de internal auditor 'objectief en vrij [is] van ongepaste beïnvloeding' (IIA, 2017). En de gedragscode spreekt van de 'hoogste mate van professionele objectiviteit' (IIA, 2017). Onbewuste vooroordelen zijn daarmee voor auditors extra ingewikkeld, ze worden immers geacht objectief te zijn. Het gevolg: spanning tussen de werkelijkheid en de beroepseisen. Voor mij was dit de reden om onderzoek te doen naar vooroordelen bij auditors, waarbij ik heb gekozen voor vooroordelen over 'gender' ('gender bias').

Via experiment gender bias toetsen

De vraag die centraal stond was: hebben het gender van auditee en auditor effect op de oordeelsvorming van auditors? Ik heb dit onderzocht met een experiment. Het experiment bestond uit een casus waarbij de auditor een situatie moest beoordelen. De crux van het experiment was dat er twee casussen waren: een met een vrouwelijke en een met een mannelijke auditee. Het doel was om te zien of het gender van de auditee invloed had op het oordeel over de casus, en of dit effect werd beïnvloed doordat de auditor zelf een man of een vrouw is. Ruim tweehonderd auditors deden mee en kenden vooraf het doel van het experiment niet.



Stereotype of eigen gender eerst

Ik heb twee hypothesen getoetst over het effect van gender op oordeelsvorming. De eerste hypothese stelde dat er in zakelijke contexten een algemene gender bias is die slecht uitpakt voor vrouwen. Dat wil zeggen, vrouwen worden negatiever beoordeeld dan mannen. Dit komt doordat stereotype eigenschappen van vrouwen (bijvoorbeeld zorgzaam) niet passen bij stereotype vereisten in die context (bijvoorbeeld besluitvaardig). Mensen zien vrouwelijke leiders als minder succesvol dan hun mannelijke collega's. In ander contexten (bijvoorbeeld zorg voor kinderen) kan dit juist andersom zijn.

De tweede hypothese stelde dat het helemaal niet gaat om een algemene bias, maar dat je bias verband houdt met wie je zelf bent. Wanneer je iemand van hetzelfde gender beoordeelt (zogenoemde 'in-group'), ben je positiever dan

wanneer je iemand van het andere gender beoordeelt ('out-group'). Oftewel, eigen gender eerst.

Gender heeft invloed op de auditor

De uitkomst van het experiment was dat het oordeel van auditors inderdaad wordt beïnvloed door gender. Er zijn twee effecten zichtbaar. Allereerst zie je dat auditors auditees van hetzelfde gender beter beoordelen. Auditors handelen dus inderdaad vanuit de eigen-gender-eerstgedachte. Toen ik wat meer inzoomde op de data kwam er een tweede effect naar boven. Namelijk dat – wanneer je de groep auditors splitst in mannen en vrouwen – dit effect alleen zichtbaar is bij mannelijke auditors. Zij beoordelen vrouwen negatiever dan mannen, terwijl er bij vrouwelijke auditors geen significant verschil is.

Als we eenmaal tot het zelfinzicht zijn gekomen dat objectiviteit niet volledig mogelijk is, moet dat niet leiden tot achteroverleunen, maar juist tot handelen

Objectiviteit is onhaalbare eis

Auditors worden dus beïnvloed door gender. Wat betekent dat voor de beroepsgroep? De conclusie kan niet anders zijn dan dat objectiviteit wel vereist wordt, maar in de praktijk niet haalbaar is. Dat roept twee vragen op. De eerste: is dit erg? En de tweede: kunnen we hier als beroepsgroep iets aan doen?

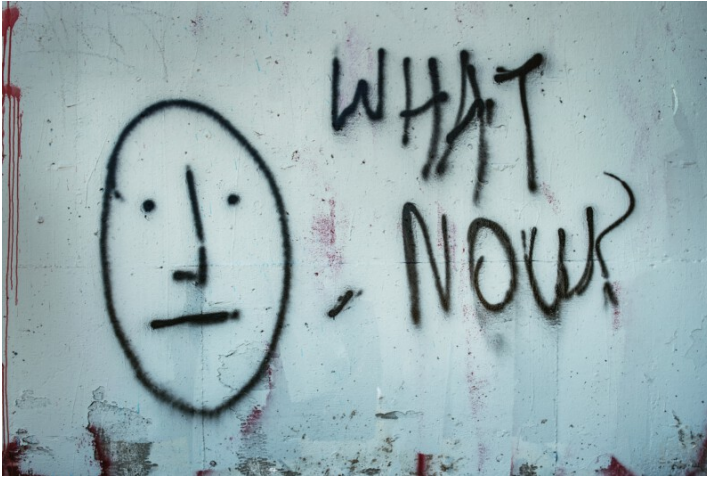
De auditor blijkt menselijk

Allereerst, is het erg dat auditors niet (volledig) objectief zijn? Het antwoord is in mijn ogen zowel ontkennend als bevestigend. Nee, het is niet erg dat auditors niet volledig objectief zijn en worden beïnvloed door vooroordelen. Niets menselijks is de auditor vreemd en het is geen schande dat te erkennen. Het vasthouden aan het onmogelijke vereiste van objectiviteit kan leiden tot krampachtigheid. Juist erkenning van de eigen tekortkomingen geeft ruimte om ermee aan de slag te gaan.

Niet achteroverleunen, handelen!

Maar op de vraag: is dit erg?, is het antwoord natuurlijk: ja! Voor ons werk is het wél erg dat we niet volledig objectief (kunnen) zijn. We pretenderen tenslotte dat we juiste oordelen kunnen vellen door ons toetsend onderzoek. Opdrachtgevers gaan er ook vanuit dat onze oordelen kloppen. Vooroordelen doen afbreuk aan de deugdelijkheid van ons oordeel en ook aan het vertrouwen van de opdrachtgever in de auditor.

Kortom, al is objectiviteit niet haalbaar, het is wel nastrevenswaardig. Wat betekent dit voor de auditor? Vooral als we eenmaal tot het zelfinzicht zijn gekomen dat objectiviteit niet volledig mogelijk is, moet dat niet leiden tot achteroverleunen, maar juist tot handelen.



Aan de slag met je vooroordelen

Daarmee komen we bij de tweede vraag: kunnen we als auditors iets doen tegen (onbewuste) vooroordelen en specifiek tegen gender bias? Over dit thema kun je een boek schrijven, maar ik noem vier aspecten die mij belangrijk lijken.

Bewustwording

Een eerste stap in het tegengaan van vooroordelen, is erkennen dat ze bestaan. Dit onderzoek – naast veel andere onderzoeken – drukt ons weer met de neus op de (ongemakkelijke) feiten.

Diversiteit

Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat vooroordelen niet iedereen op dezelfde manier beïnvloeden. Borg diversiteit in je team om vooroordelen tegen te gaan.

Training

Het thema (gender) bias explicieter opnemen in auditopleidingen. Tijdens mijn opleiding was er (terecht) veel aandacht voor de gedragskant van het auditvak. Maar dit ging vooral over zaken als soft controls en minder over het gedrag van de auditor zelf. Biases worden benoemd, maar er wordt weinig getraind in het tegengaan hiervan. Dit zou een belangrijkere rol moeten krijgen.

Aanspreken en aansporen

Het gesprek over vooroordelen durven voeren. Waarschijnlijk weten de meesten van ons wel dat vooroordelen bestaan, ook bij onszelf. Maar in de praktijk dagen we elkaar nog onvoldoende uit om onze vooroordelen te erkennen en aan te pakken. Dit is ook spannend. Durf je collega (of jezelf) maar eens écht te vragen of je oordeel niet beïnvloed wordt door je vooroordelen. Toch zijn dit precies de spannende vragen die we elkaar wél moeten stellen. De angst hiervoor moeten we overwinnen, juist vanuit de wetenschap dat we allemaal met vooroordelen te maken hebben.

Over

Lieke Franken werkt bij de Inspectie Rijksfinanciën en studeerde in 2019 af aan de Internal Auditing & Advisory-opleiding aan de Erasmus School of Economics in Rotterdam op het thema gender bias en ontving hiervoor de SVRO Scriptieprijs.

AUDIT

MAGAZINE

Tags: Diversiteit, onderzoek

Bron url: <https://auditmagazine.nl/artikelen/vooroordelen-erkennen-en-aanpakken/>