

INTERVIEWS | 21 SEPTEMBER 2021

“INCLUSIVITEIT IS – OOK VOOR INTERNAL AUDIT – NOOIT KLAAR!”

Auteur: Sander Diks CIA - Fong-Chi Wai MSc RO

Beeld: Kelly Sikkema

Leestijd: 3 min



In dit vierluik over diversiteit vertellen [Caroline Macefield](#), [Ignatia Mannoe](#), Theresia Gommans en [Sander van Oosten](#) vanuit verschillende rollen en ervaringen in de auditwereld over hoe zij aankijken tegen diversiteit en welke ontwikkelingen zij zien.

“Je bent er nog niet met een divers auditteam, je moet als team ook echt inclusief gaan opereren. Dit vraagt reflectie en geduld.” Dat zegt Theresia Gommans, directielid van de Gemeentelijke Accountantsdienst Den Haag.

Wat verstaat u onder diversiteit?

“Voor mij staat dit in het teken van een goede ‘mix’. Jitske Kramer legt in haar boek *Wow! Wat een verschil* heel goed de kracht van een goede mix uit. Hierbij gaat het voor mij niet alleen om een mix qua etniciteit, maar ook qua leeftijd, man-vrouwverdeling, seksuele geaardheid, mensen met een beperking, culturele achtergrond en sociale klasse. En als je kijkt naar internal afdelingen zie je ook zeker een mix van professionele achtergrond en opleiding. Dus niet alleen maar

AUDIT

MAGAZINE

accountants of financials maar ook mensen die sociologie, psychologie en politicologie hebben gestudeerd.”

“De gemeente Den Haag, waar ik werk, heeft het over ‘een afspiegeling van de Haagse bevolking’. Een mooie verwoording van wat diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie betekent voor de gemeente Den Haag. Waar diversiteit en inclusie hand in hand gaan en betekent dat alle medewerkers zich veilig voelen en gezien worden.”



Theresia Gommans, Gemeentelijke accountantsdienst Den Haag: “Een diverse afdeling kent, denk ik, minder blinde vlekken, is omgevingssensitiever en daardoor in staat verschillende gezichtspunten mee te wegen.”

Wat zijn de voordelen van een diverse internal afdeling?

“Een internal afdeling met een goede mix is in staat om optimaal de werkzaamheden uit te voeren. Een dergelijke afdeling kent, denk ik, minder blinde vlekken, is omgevingssensitiever en is daardoor in staat verschillende gezichtspunten mee te wegen. Dit doet een diverse, inclusieve internal afdeling beter dan een afdeling waar deze mix ontbreekt. Ik ben ervan overtuigd dat een goede mix leidt tot betere onderzoeken en betere auditrapporten die bovendien beter landen in de organisatie.”

“Een divers team is in staat om de auditee beter te begrijpen. Het vraagt echter wel wat van de mensen in zo'n gemixt team om het goed te laten werken. Je moet je in zo'n team bewust zijn van de verschillen, in staat zijn om heel goed naar elkaar te luisteren en bereid zijn om over je eigen denkbeelden heen te stappen. Je bent er nog niet met een divers team, je moet als team ook echt inclusief gaan opereren. Dit vraagt reflectie en geduld.”

Hoe divers is internal audit? En de populatie leidinggevend van internal afdelingen?

“Ik vind het lastig om hier een generiek antwoord op te geven. Als ik kijk naar mijn eigen context dan zie ik dat internal afdelingen bij lokale overheden al redelijk divers zijn en steeds diverser worden. En dat kan nog meer. Dit geldt ook voor de leidinggevend. Je ziet dit terug in de hele samenleving en ook binnen de internal auditwereld.”

“Toen ik begon was internal audit toch nog vooral een witte-mannenbolwerk”

Welke ontwikkelingen ten opzichte van tien jaar geleden ziet u op het gebied van diversiteit binnen de internal afdelingen?

“Als ik terugkijk naar het begin van mijn auditcarrière, toen ik begon bij de gemeente Rotterdam, dan is internal audit in de loop van de tijd een stuk diverser geworden. Toen ik begon was het toch nog vooral een witte-mannenbolwerk. Recentelijk zag ik een foto van alle IIA-voorzitters van de afgelopen 25 jaar: stuk voor stuk blanke mannen van een zekere leeftijd. Het is dan ook goed om te zien dat de huidige en voorgaande voorzitter van het IIA beiden vrouw zijn. En ook hier geldt dat we er nog niet zijn.”

Waar is nog winst te behalen en wat hoopt u aan te treffen over tien jaar?

“Het IIA kan nog winst boeken door bij de verdeling van bestuursposities en plekken binnen commissies de mix beter te bewaken. Je ziet steeds meer vrouwen, dat is positief. Qua verschillende culturele achtergronden en professionele en opleidingsachtergronden is echter nog wel winst te boeken. Inclusiviteit is, ook voor internal audit, nooit klaar! Het zou wel mooi zijn als we over tien jaar kunnen vaststellen dat inclusiviteit bij internal audit in de genen zit.”

Over

Drs. Theresia Gommans RO zit in het directieteam van de gemeentelijke accountantsdienst van de gemeente Den Haag. Daarnaast is ze als coach verbonden aan Intercoach.

Tags: Diversiteit, Vierluik

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/inclusiviteit-is-ook-voor-internal-audit-nooit-klaar/>