

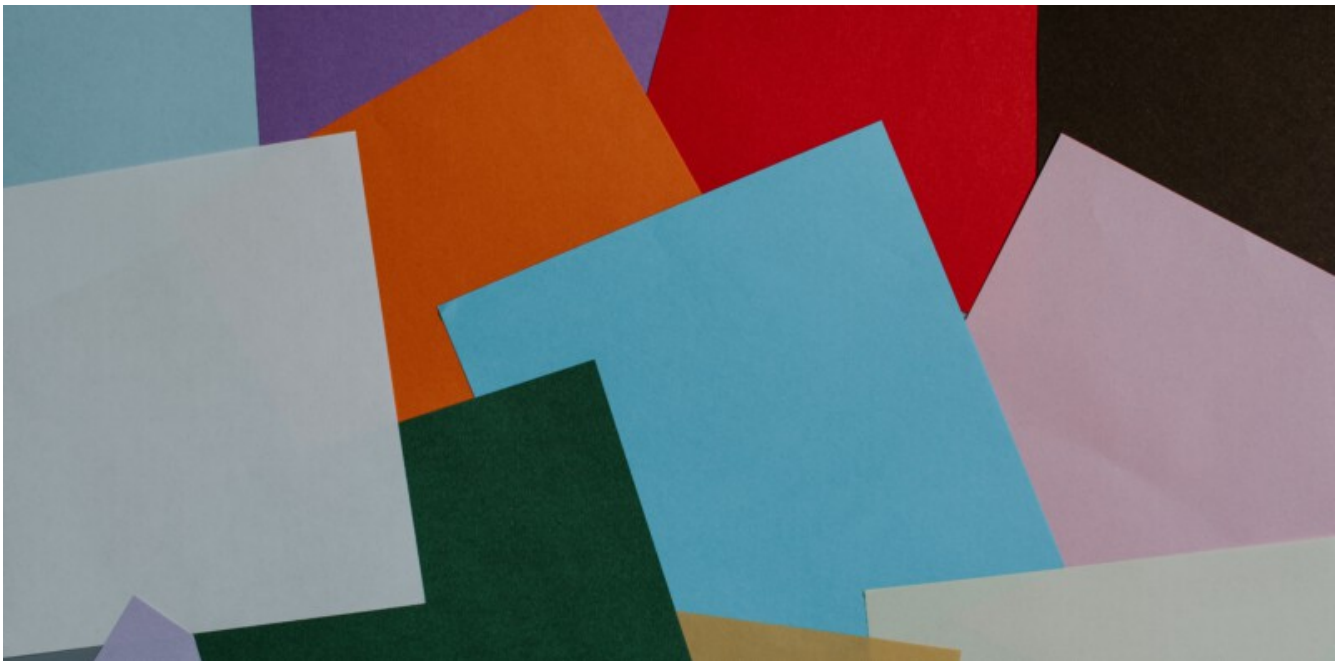
INTERVIEWS | 21 SEPTEMBER 2021

“‘WALK THE TALK’ EN VOORBEELDGEDRAG IN DE TOP!”

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.

“De grootste no-go ten aanzien van diversiteit is: zeggen dat het geen issue meer is. Dit kan voor jou persoonlijk wel zo zijn maar door dit uit te spreken sla je het onderwerp helemaal dood”, aldus Sander van Oosten, partner bij ARC People.

Wat verstaat u onder diversiteit?

“Voor mij is diversiteit breed en gaat het dus over alle verschillen die er tussen individuen bestaan en het zo optimaal mogelijk benutten en aanwenden van die verschillen. Verschillen in sekse, achtergrond, geloofsovertuiging, opleiding, persoonlijkheidskenmerken. Het is daarbij belangrijk om als organisatie, als CEO, expliciet uit te spreken dat je diversiteit en inclusiviteit belangrijk vindt én om te zetten in acties. ‘Walk the talk’ en voorbeeldgedrag in de top!”

“Zorg er ook voor dat er een businesscase is voor diversiteit waaruit glashelder blijkt waarom diversiteit belangrijk is en wat diversiteit de organisatie oplevert. Dit helpt window dressing en een papieren tijger voorkomen. Ik wil benadrukken

AUDIT

MAGAZINE

dat de grootste no-go ten aanzien van diversiteit is: zeggen dat het geen issue meer is. Dit kan voor jou persoonlijk wel zo zijn maar door dit uit te spreken sla je het onderwerp helemaal dood en doe je geen recht aan het feit dat het voor heel veel mensen en binnen heel veel organisaties nog wel een issue is.”



Sander van Oosten, ARC People: “In de meeste advertenties zie je nog steeds: x jaar ervaring, Big Four-pofiel. Onzin! We kunnen veel meer inzetten op jong, divers talent.”

Wat zijn de voordelen van een diverse internal afdeling?

“Als diversiteit belangrijk is voor een organisatie en dit wordt ook uitgedragen en omgezet in acties, dan zullen al die verschillende individuen, bijvoorbeeld auditors met een biculturele achtergrond, zich veilig voelen en met nieuwe ideeën te komen. Hierdoor wordt het mogelijk om verschillen zo goed mogelijk te benutten. De hele wereld wordt diverser. Als een internal afdeling daar niet in mee gaat, verlies je de aansluiting en ga je onherroepelijk dingen buiten de afdeling missen. Positiever verwoord: een diverse IAF zal effectiever zijn en ook beter in staat zijn getalenteerde mensen aan te trekken. Een diverse IAF biedt kansen.”

Hoe divers is internal audit? En de populatie leidinggevenden van Internal auditafdelingen?

“Kijkend naar de 170 auditafdelingen die wij tot onze klantenkring rekenen, zie ik een positieve tendens. Al zijn veel managementteams nog vooral mannelijk, wit en op leeftijd. Hier zijn nog wel stappen te maken. Want ook voor CAE's geldt: 'walk the talk'. Zeggen dat je diversiteit belangrijk vindt en dit niet terugzien in het management, kan eigenlijk niet. Ook het bestuur van het IIA kan diverser. Hierin maken we wel stappen. Met Linda Post heeft het IIA de tweede vrouwelijke voorzitter op rij en het is ook niet meer zo dat je alleen in het IIA-bestuur komt als je CAE van een grote IAD

bent.”

“Al zijn veel managementteams nog vooral mannelijk, wit en op leeftijd, ik zie toch een positieve tendens”

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

“Het wordt over de hele linie diverser. Als beroepsgroep richten we ons meer en meer op ketens, op strategie, op specifieke en steeds nieuwe, nooit eerder onderzochte thema's. Om deze onderzoeken te kunnen doen hebben we ook auditors nodig met diverse achtergronden, kennis en ervaring. Dit zie je terug in de meeste internal afdelingen en in de vragen die wij van opdrachtgevers krijgen. Zo vroeg een CAE ons een psycholoog te werven en op te leiden tot auditor, en we krijgen bij opdrachten ook steeds vaker het verzoek om specifieke deskundigheid of persoonlijkheidskenmerken.”

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

“Auditfuncties die ook op het onderwerp diversiteit een voorbeeldfunctie zijn en nog beter aansluiten op de diversiteit buiten de afdeling. Meer specifiek hoop ik dat we meer zullen investeren in jong talent. In de meeste advertenties zie je toch nog steeds: x jaar ervaring, Big Four-pofiel. Onzin! We kunnen nog veel meer inzetten op jong, divers talent. Dat houdt onze beroepsgroep relevant en brengt blijvend nieuwe kennis en ervaring binnen internal audit.”

Over

Sander van Oosten is oud-bestuurslid van het IIA en partner bij ARC People, een specialistisch bureau dat organisaties voorziet in expertise en capaciteit op het gebied van audit, risk en compliance.

Tags: Diversiteit, Vierluik

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/walk-the-talk-en-voorbeeldgedrag-in-de-top/>