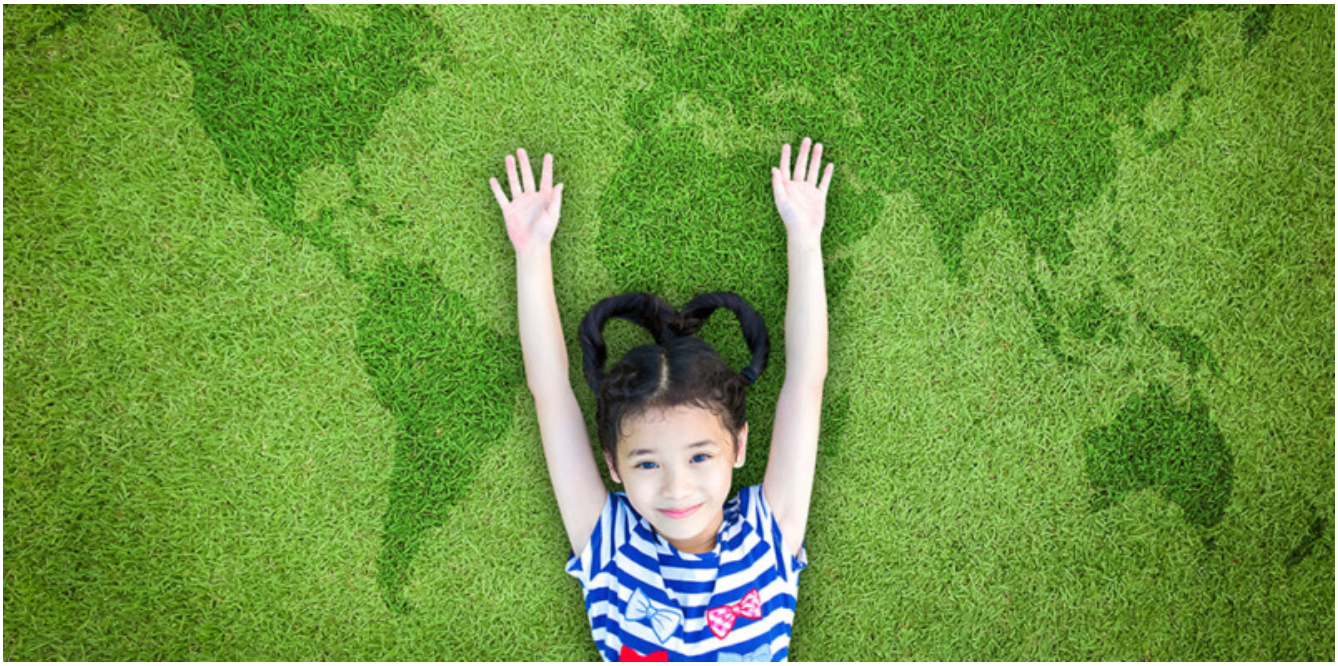
AUDIT MAGAZINE

INTERVIEWS | 1 JANUARI 2023

AFAS: ZEVENHONDERD INTERNAL AUDITORS MAAR GEEN IAF

Auteur: Drs. Margot Hovestad RO RE – Drs. Nicole Engel RA
Leestijd: 6 min



De CEO van AFAS hield tijdens het IIA Congres een wervelend verhaal waaruit een beeld naar voren kwam van een organisatie waarin werk met name leuk mag zijn. Daarnaast heeft AFAS een beeld van hoe environmental, social en governance (ESG) te implementeren. Reden om met Melanie Blom, manager finance, en Hans Roozen, senior procesmanager, te praten over wat people, planet, profit betekent voor AFAS.

Wat doet AFAS?

Melanie Blom (MB): “AFAS is een Nederlands familiebedrijf, gevestigd in Leusden, dat software levert en is opgericht in 1996 door Piet Mars en Ton van der Veldt. We maken innovatieve softwareproducten die onze klanten helpen om grip te krijgen op hun administratieve processen en door standaardprocessen te optimaliseren. Denk aan ERP, financiële en hr-systemen. We hebben nu zo’n 13.000 klanten in alle branches en zijn de afgelopen jaren flink gegroeid.”

Hoe geven jullie invulling aan ESG?

© AuditMagazine.nl

MB: “In onze missie is een belangrijke rol voor maatschappelijke verantwoording en milieu weggelegd, we willen daar inspirerend in zijn en bijdragen aan een betere wereld. Daar geven we invulling aan door drie pijlers: allereerst ons product, namelijk automatisering. Dat zorgt sowieso voor minder papier en we bieden een dashboard dat een organisatie inzicht geeft in haar ESG-realisatie. Als tweede ons duurzame pand, en we hebben intern een regulier greenteamoverleg dat telkens kijkt naar een nieuw onderwerp om aan te pakken. Zo hebben we ons wagenpark energiezuiniger gemaakt en willen in 2024 afscheid nemen van de laatste brandstofauto. Daarnaast hebben we gekeken hoe we duurzaam kunnen omgaan met evenementen. Ten slotte ons hr-beleid waarbij we een goede werkgever willen zijn voor onze medewerkers. Komend jaar willen we gecertificeerd zijn voor de MVO Prestatieladder.”



Hans Roozen, AFAS: “Voorop staat het vertrouwen in onze mensen. Alle declaraties worden bijvoorbeeld goedgekeurd. Liever vergeving achteraf dan goedkeuring vooraf.”

Waarom die aandacht voor ESG?

Hans Roozen (HR): “Voorop staat dat we zelf een interne drive hebben om met ESG aan de slag te gaan. Het is een belangrijk onderwerp voor ons. AFAS is al lang bezig met bijvoorbeeld diversiteit en ook het reduceren van het stroomverbruik. We merken sinds kort dat klanten vragen en willen weten wat we doen aan ESG. Dus moeten we ook kunnen aantonen dat we CSR-beleid hebben en dat dit op allerlei vlakken naar voren komt in hoe we als AFAS werken. Die aantoonbaarheid is lastig.”

Hoe gaan jullie dit aantonen?

HR: “Certificering is daarvoor de beste route maar we doen dit wel graag op onze eigen manier. Dat betekent papierloos en met onze eigen applicatie. Voor ESG doen we dit via de MVO Prestatieladder. Dit is een voorloper van de corporate sustainability reporting directive (CSRD). We schrijven op hoe wij people, planet, profit vertaald hebben naar onze organisatie. Daarbij is belangrijk dat we alle controles vastleggen in interne beheersmaatregelen. Het financeteam heeft de taak om aan de externe auditor te laten zien waar in de organisatie de interne beheersmaatregel zich bevindt en dat die werkt. Deze werkzaamheden worden allemaal vastgelegd in het AFAS workflowmanagementsysteem.”

Hans Roozen: “We proberen meer te doen en onszelf daarin uit te dagen, dat zit in onze cultuur”

Zijn er normen voor ESG?

HR: “Er zijn wel richtlijnen op gebied van ESG en we hebben ook bij andere bedrijven gekeken wat zij doen op dit gebied. We proberen meer te doen en onszelf daarin uit te dagen, dat zit in onze cultuur. Bijvoorbeeld niet alleen afval scheiden maar ook laten recyclen, en AFAS heeft al heel lang geen printers meer.”

Hoe creëer je een cultuur dat dit beklijft?

HR: “We hebben een sterke cultuur om dingen anders te doen. Zo hebben we het personeelshandboek totaal omgegooid en gereduceerd tot één regel: ‘werk met gezond verstand en in het belang van AFAS’. Dat betekent vooral dat alles wat we doen in het belang moet zijn van de klant. Want wat goed is voor de klant is ook goed voor AFAS. Eén zin is zo krachtig en maakt alles duidelijk wat we willen van onze medewerkers. Dat maakt het ook makkelijker om aanpassingen te doen in de organisatie. We hebben een platte organisatie zodat iets snel op de juiste plek komt. Iedereen mag iets vinden van de organisatie en van een ander. Dit kan worden vastgelegd in ons workflowmanagementsysteem en vervolgens kan de verantwoordelijke besluiten om daar iets mee te doen of niet. We kennen geen internal auditors als functionarissen. Je kunt beter zeggen dat we zevenhonderd internal auditors hebben, dat zijn namelijk alle medewerkers van AFAS.”

Kunt u een voorbeeld geven van het hr-beleid van AFAS?

HR: “Iedereen in de organisatie kan bijvoorbeeld een presentje sturen aan een klant. We doen geen controle of dat wel juist is. Voorop staat het vertrouwen in onze mensen. Ook alle declaraties worden goedgekeurd. Liever vergeving achteraf dan goedkeuring vooraf. We hebben liever dat een medewerker zelf leert van zijn fouten door achteraf de vraag te stellen of bijvoorbeeld een declaratie in het belang van AFAS was. Als iets niet klopt gaan we daarover in gesprek en willen we in de eerste plaats dat er geleerd wordt. Zo ook met de standaard verlofaanvragen. Er is geen enkele manager die deze beoordeelt, de medewerker moet dat zelf doen.”



Melanie Blom, AFAS: ““Heel veel in onze organisatie is gek, we proberen werk leuk te maken. Ook ons personeelshandboek met maar één regel is natuurlijk totaal anders”

Wat voor mensen nemen jullie aan?

MB: “We nemen veelal net afgestudeerden aan en hebben een uitgebreide selectieprocedure. Zo’n 90% van de sollicitanten komt niet door de selectie. We focussen bij de aanname op het type mens, het gaat om cultuur, dat is voor ons het belangrijkst. We willen mensen die met hart en ziel voor AFAS gaan. Die zien welke kansen automatisering geeft en waarbij de klant centraal staat. En we willen geen jobhoppers, maar mensen die zich voor langere tijd willen

verbinden. Zo werkt Hans al ruim twintig jaar voor AFAS."

Hoe ziet jullie eigen workflow management eruit?

HR: "We geloven erin dat het voordeel heeft en beter werkt dat je vastlegt wat je doet, in plaats van vooraf normen te stellen over wat je moet gaan doen. Dat biedt volledige transparantie. Zo hebben we een klachtenprocedure waarbij alle klachten vastgelegd worden. Dat is op zich niet anders bij andere organisaties. Afwijkend is dat wanneer iemand ook wil dat het proces zelf anders moet, we dat vastleggen in de workflow als een aanvraag. Dat betekent bijvoorbeeld dat een externe auditor bij de toetsing van de werking van een proces volledig inzicht heeft in het proces en alle wijzigingen daarin."

Wat bieden jullie wat betreft corporate social responsibility aan klanten?

MB: "We bieden onze klanten vanaf 2023 een corporate social responsibility (CSR) module als tool aan. Daarbij leiden we klanten op om de module te implementeren en te gebruiken. Dat gaat niet zover dat we ook beoordelen welke data hiervoor geschikt zijn. Klanten beheren en besluiten over hun eigen data. De CSR-module is een dashboard waarin alle gegevens inzichtelijk zijn op het gebied van ESG, ofwel CSR. Je kunt hierbij denken aan energieverbruik of medewerkerstevredenheid. De klant zal zelf uit zijn administratie de data moeten generen. Alles wat vastligt in een administratie kun je zo koppelen aan het dashboard en geeft de klant inzicht."

Melanie Blom: "We willen medewerkers die met hart en ziel voor AFAS gaan. En we willen geen jobhoppers, maar mensen die zich voor langere tijd willen verbinden"

Een van jullie kernwaarden is gek. Hoezo gek?

MB: "Heel veel in onze organisatie is gek, we proberen werk leuk te maken. Loop maar eens door ons pand en dan ervaar je dat zelf. Maar ook ons personeelshandboek met maar één regel is natuurlijk totaal anders en daardoor gek. We hebben elke maand een kantoordag voor al onze medewerkers waarin aan het eind van de dag onze CEO en CFO een presentatie geven in het cultuurcafé, wat bijna een echte show is. Als we iets doen pakken we uit. Als je het wilt voelen, kom langs!"

HR: "Voor ons betekent gek 'anders zijn'. Wat zoveel wil zeggen als niet standaard meegaan met de stroom. Wees niet bang om anders te zijn en doe maar gek. We kennen ook geen hiërarchie. De schoonmaker is even belangrijk in onze organisatie als de directie. De directie heeft geen eigen parkeerplaats."

Over
Melanie Blom is manager Finance bij AFAS en is verantwoordelijke voor finance, procesbeheer, aanbestedingen en contracten.

Hans Roozen is senior procesmanager bij AFAS en houdt zich bezig met het interne procesbeheer van AFAS.

Tags: ESG

Bron url: https://auditmagazine.nl/interviews/afas-zevenhonderd-internal-auditors-maar-geen-iaf/