AUDIT
MAGAZINE

INTERVIEWS | 1 OKTOBER 2015

MILITAIREN BIJ DE AUDITDIENST RIJK

Auteur: Ir. Gezina Atzema RO
Beeld: Unsplash
Leestijd: 3 min



In het kader van het thema 'Competenties' sprak *Audit Magazine* met Clive ter Heege, teammanager bij de Auditdienst Rijk (ADR), over zijn ervaringen met de samenwerking tussen civiele en militaire auditors.

Militairen bij de ADR, een opmerkelijke combinatie?

"Misschien opmerkelijk, maar de combinatie is goed uit te leggen. Het ministerie van Defensie hecht eraan dat er militairen werkzaam zijn bij de auditfunctie van Defensie. Militairen wisselen in beginsel om de drie tot vijf jaar van functie. Met de aanwezigheid van militairen wordt de actuele kennis van de defensieorganisatie en de defensiecultuur bij de ADR versterkt. Daarnaast kunnen de militairen worden ingezet bij audits die ten behoeve van Defensie worden uitgevoerd in missiegebieden. Zo hebben in het recente verleden audits plaatsgevonden bij militaire eenheden in onder andere Afghanistan, Mali en Zuidoost Turkije."

Welke competenties brengen militairen mee naar de ADR?

"Ook voor de militaire medewerkers staan de competenties die zijn verbonden aan de functie-eisen centraal. De voor de

auditors van de ADR geldende competenties zijn afhankelijk van het niveau van de functie *(zie figuur 1)*. De militair die bij de ADR komt werken moet in beginsel in voldoende mate over deze competenties beschikken. Over het algemeen zal organisatiesensitiviteit het minst zijn ontwikkeld, zeker bij militairen met weinig stafervaring. Motiveren, overtuigingskracht en samenwerken zijn vaak de sterkere competenties uit deze rij. Overigens is dit natuurlijk een gemiddeld beeld, waarvan individuele militairen zullen afwijken en waarmee ik ongetwijfeld velen tekort doe."

Professionaliteit	Kerncompetentie IIA raamwerk	LiDRS-model (KLEs)
Persoonlijke vaardigheden	Vertonen van integer, eerlijk en professioneel ethisch gedrag	Sociale en diplomatieke eigenschappen
	Opbouwen, ontwikkelen en leiden van de internal auditfunctie	Sturende en mentale eigenschappen
	Stimuleren van verandering en innovatie	Sturende en mentale eigenschappen
Interpersoonlijke vaardigheden	Communiceren met invloed	Sociale, sturende en diplomatieke eigenschappen
	Overtuigen en motiveren door samenwerking	Diplomatieke, sturende en mentale eigenschappen
Technische en analytische vaardigheden	Voert audit- en adviesopdrachten op een systematische en gedisciplineerde wijze uit	Niet te relateren aan het LiDRS-model
	Kennis en toepassen van procesanalyses, business intelligence en probleemoplossende technieken	
Theoretische en praktische organisatie kennis	Kennis en toepassing van governance, risk en control binnen de context van de organisatie	
	Kennis en toepassing van de organisatieomgeving, industrie-praktijken en specifieke organisatiekenmerken	

Figuur 1. Geldende competenties

Zijn er andere competenties die militaire collega's binnen de ADR meenemen?

"Dat is zeker het geval. Over het algemeen zul je bij militairen meer dan gemiddeld de competenties flexibiliteit, resultaatgerichtheid, initiatief en besluitvaardigheid aantreffen.

Wat betreft flexibiliteit: het ministerie van Defensie kent een maximale plaatsingsduur op een functie van drie jaar. Onder bepaalde voorwaarden kan dat met enkele jaren worden verlengd. Militairen zijn hierdoor gewend om frequent van functie en werklocatie te wisselen. Bovendien zijn de meeste militairen ook een of meerdere keren op uitzending geweest naar inzetgebieden waar ze, soms onder zeer zware omstandigheden, hun werkzaamheden hebben uitgevoerd. Deze variëteit aan werkzaamheden, werklocaties en -omstandigheden vereist een flexibele houding van de militair.

Wat betreft resultaatgerichtheid: militairen zijn opgeleid en gevormd met het uitgangspunt dat het realiseren van de operationele opdracht de hoogste prioriteit kent. Daarbij bestaat zelfs de mogelijkheid dat zij het hoogste offer brengen. Dit uitgangspunt vertaalt zich in een resultaatgerichte houding.

Als het gaat over initiatief nemen: een officier of hogere onderofficier zal doorgaans geen afwachtende houding aannemen maar met het doel voor ogen initiatieven ontplooien en actie nemen.

Tot slot de competentie besluitvaardigheid: leiders worden geacht besluiten te nemen en problemen op te lossen.

Overigens wil ik hierbij opmerken dat, net als bij civiele collega's het geval is, militairen onderling verschillen van karakter, achtergrond, loopbaan en ervaring. Dat werkt natuurlijk ook door in de mate waarin zij over bepaalde competenties beschikken."



Clive ter Heege, ADR: “De variëteit aan werkzaamheden, werklocaties en -omstandigheden vereisen een flexibele houding van de militair”

Ziet u nog valkuilen en allergieën?

“De genoemde ‘extra’ competenties van militairen bij de ADR zijn over het algemeen uitstekend en nuttig om binnen een organisatie te hebben. Zeker bij de contacten die worden gelegd in het kader van uit te voeren audits binnen de Defensie-organisatie sluiten ze naadloos aan op wat wordt ‘verwacht’. In lijn met het bijzonder fraaie kernkwadrantenmodel van Daniel Ofman hebben alle competenties hun valkuilen en kunnen zij ‘allergieën’ teweegbrengen bij anderen. Hoe een competentie uiteindelijk wordt ervaren – en daarmee de vraag of het gedrag effectief is – hangt dus ook af van de waarnemer en de context. Het is goed om je daarvan bewust te zijn. Dat geldt voor de militairen binnen de ADR, maar ook voor alle andere collega’s die in toenemende mate buiten hun ‘eigen’ departement gaan werken.”

Over
Kolonel Clive ter Heege MPA werkt sinds 2005 bij de interne auditfunctie van het ministerie van Defensie en bij de ADR. Vanaf 2014 is hij teammanager bij de ADR.

Tags: competenties

Bron url: https://auditmagazine.nl/interviews/militairen-bij-de-auditdienst-rijk/