

Internal Audit en The Next Generation

Succesvol IIA Congres kijkt naar de toekomst

Het jaarlijks congres van IIA Nederland vond dit jaar plaats op
15 en 16 juni in de Flint in Amersfoort.

Met ruim 600 deelnemers en 50 sprekers en vrijwilligers
was het congres groter dan ooit.

Dit twaalfde jaarcongres markeert tevens het twintigjarige bestaan van het Nederlandse instituut. In die twintig jaar is het zwaartepunt van het vakgebied verschoven van financieel via risk naar strategie. Tijdens dit congres keken we nog wat verder de toekomst in: naar robotics, cybersecurity, block-chains en data. De nieuwe generatie is zelf ook aanwezig. IIA-voorzitter John Bendermacher is daar blij mee: "We kunnen niet blijven doen wat we altijd al deden. Je bent nooit te oud om te leren, maar de nieuwe generatie pakt technische veranderingen toch sneller op."

René Boender, brain agent, brand booster en trend teller sprak tijdens zijn energieke presentatie over Generatie Z. Hij vertelde enthousiast over allerlei zaken die 'de jeugd'

beweegt en hoe het vakgebied Internal Audit hier het best op kan inspelen om er zijn voordeel mee te behalen: "Kinderen spelen geen accountant, ze spelen doktertje of brandweerman. Wie wil er nu auditor worden? Maar wacht, waar ligt dat aan? Niet aan het beroep, jullie weten dat er zich best spannende situaties kunnen voordoen. Het ligt aan de (on)bekendheid van jullie vak. Auditors, doe je best: verras, verander en verover." <http://bit.ly/ConReBo>

Richard Chambers, CEO en president van IIA Global liet tijdens zijn presentatie weten hoe je in negen stappen de beste auditor kunt worden. Kort gezegd komt het erop neer dat als je aardig gevonden wordt én een gedegen kennis van zaken hebt, je als betrouwbaar wordt bestempeld. Door ervoor



te zorgen dat het management en de stakeholders een stevig vertrouwen hebben in de betrouwbaarheid, de waarheid, het vermogen en de kracht van de internal auditafdeling, zorg je als internal auditor bovendien voor een betere positie 'aan tafel'. Chambers legt vervolgens zijn model van negen onmisbare karakterkenmerken uit. <http://bit.ly/ConRiCha>

Vincent Moolenaar, voormalig CAE van Shell en Ahold vertelde tijdens zijn presentatie 'De houdbaarheid van een CAE', hoe lang een Chief Audit Executive (CAE) volgens hem op zijn plek mag zitten. "Om de woorden van de voedingsmiddelenindustrie te gebruiken: de THT (Tenminste Houdbaar Tot) van een CAE is vijf jaar. Daarna kan hij nog wel goed functioneren, maar gaat de kwaliteit mogelijk wel achteruit." De meningen in de zaal zijn verdeeld, maar zeven jaar lijkt ongeveer de langste houdbaarheidsperiode. Waarom? Er is altijd een spanning tussen objectiviteit en ervaring. <http://bit.ly/ConViMo>



Margreeth Kloppenburg noemt zichzelf aartsgeneralist en zei tijdens haar presentatie 'Leren van dilemma's': "Er ligt één ding ten grondslag aan alle nieuwigheden die we tijdens dit congres tegenkomen: of je in staat bent om te leren." De gemiddelde professional leert niet meer zo veel. Die is gewend geraakt aan succeservaringen en kan niet meer zo goed omgaan met het maken van fouten. "Wat is het laatste dat je geleerd hebt, zonder dat je er van tevoren ook maar iets van wist?" De Zweedse taal wordt als voorbeeld genoemd – en werd als lastig ervaren. Leren van dilemma's is ook lastig. Maar wel onmisbaar voor een internal auditor. <http://bit.ly/ConMaKlo>



Thimon de Jong, zelfbenoemd strategic foresight expert doet al tien jaar generatie-onderzoek. Tijdens zijn presentatie vertelde hij over een toekomst waarin we alles van iedereen weten. Iets wat onmogelijk lijkt, maar wat Generatie Y wellicht zal kunnen. Deze toekomst is overigens al begonnen. Wat betekent dat voor het vakgebied van Internal Audit? Sowieso een hele hoop technische uitdagingen, digitale mogelijkheden en de noodzaak om de werving van nieuwe medewerkers aan te passen. Ben jij klaar voor de nieuwe toekomst? <http://bit.ly/ConThiJo>



Jitske Kramer is corporate antropoloog. Ze onderzoekt stammen en culturen over de gehele wereld en ontdekte dat kantoorruimten net zo goed stammen en culturen voortbrengen. Als corporate antropoloog kijkt ze met dezelfde blik naar organisaties zoals 'gewone' antropologen dat naar tribale samenlevingen doen. Ze sprak tijdens haar presentatie 'Corporate Tribe' over stammen, culturen en organisatieculturen. Ook stelde ze de vraag of je deze kunt veranderen, en ja dat kan, maar het is wel lastig. Culturen veranderen gaat niet van de ene op de andere dag, maar is een doorlopend proces. <http://bit.ly/ConJiKra>



Edgar Karssing, hoofddocent beroepsethiek bij Nyenrode zei tijdens zijn presentatie 'Morele Moed': "Moed is het midden tussen lafheid en roekeloosheid. Maar hoe vind je dat midden?" Zijn presentatie beantwoordde een aantal vragen, maar riep ook nieuwe vragen op. Hoe kan moed hanteerbaar gemaakt worden voor de gemiddelde mens? Welke stappen kun je nemen om bij mensen angst weg te nemen en dus hun moed te bevorderen? En hoe zit het met de morele moed van internal auditors? Hoe word je een moedig auditor?
<http://bit.ly/ConEdKa>



Acteurs Gijs Scholten van Aschat en Guy Clemens vermaakten het publiek met een karikaturaal rollenspel waarin de verschillen tussen de generaties duidelijk naar voren komen. De auditafdeling is betrokken bij een due diligence-onderzoek en ontdekt op het laatste moment dat er op Twitter allerlei geruchten circuleren over illegale praktijken. De CAE wil de overname, die de volgende dag bekend gemaakt zal worden, uitstellen, maar wordt volledig geschoffeerd door de CEO. Ondanks de hoge amusementswaarde van de scènes komen er spelenderwijs vele serieuze aspecten voorbij.

Tijdens de paneldiscussie gingen twee heren uit de Babyboomgeneratie (Peter Wakkie en Leen Paape) in gesprek met twee heren uit Generatie X (Jaap Winter en Rens de Jong) en twee dames uit Generatie Y (Annabel Laurensen-de Jager en Saskia Sprengers). Er komen drie stellingen op tafel.

Stelling 1: Over tien jaar zal Internal Audit er heel anders uitzien. Het publiek was het hier voor 80% mee eens, wees de interactieve tool Buzzmaster uit. Laurensen-de

Jager vond dat ook. "Wat er in twee jaar kan gebeuren, overschatten we vaak, terwijl we onderschatten wat er in tien jaar mogelijk is." Winter: "We zijn nog niet voldoende in kunstmatige intelligentie onderlegd, daar moeten we nu echt wel mee beginnen." Wakkie: "Misschien worden er allerlei beroepen vervangen door robots, en blijven alleen de auditors over om die te controleren." Als idee werd geopperd om in de internal auditopleidingen meer psychologie mee te nemen. Het panel is het ermee eens dat het vakgebied daar meer mee moet doen.

Stelling 2: Internal Audit moet ook inzicht geven zonder assurance te verlenen. Ook met deze stelling was het publiek het voor 80% eens. Wakkie niet. Ook Sprengers zei: "Je moet naar je klanten luisteren, maar je kerntaak blijft toch assurance geven. Er zijn nog genoeg andere partijen die ook inzicht kunnen bieden." Paape: "Je moet als auditor goed leren omgaan met ambigue informatie: wanneer is iets



een feit? De dichotomie tussen advies en assurance wordt dan minder interessant." Laurensen-de Jager: "De term assurance heeft misschien wel een te zware connotatie. We hebben het over zekerheid bieden." Wakkie: "Je moet sowieso altijd je onafhankelijkheid bewaken."

Stelling 3: Internal Audit moet rechtstreeks rapporteren aan de RvC. In dit geval was het publiek verdeeld, met 50% eens. Ook het panel was verdeeld. Paape: "Wat je ermee te winnen hebt is groter dan wat je er door te verliezen hebt." Laurensen-de Jager: "Wat vind je als organisatie belangrijk? Als je aan de RvC gaat rapporteren, blijft het verschil tussen interne en externe audit dan wel in stand?" Wellicht dat meer generatiediversiteit in de RvC het verschil zou kunnen maken, om voor meer discussie te zorgen. Over dit dilemma is het laatste woord nog niet gesproken. <<

Lees het gehele congresverslag: <http://bit.ly/Con17Ver>
 Bekijk de impressiefilmpjes: <http://bit.ly/ConYoTu>