

Auditor zijn in den vreemde, hoe is dat? *Audit Magazine* vroeg het aan twee auditors: de Fransman Alphonse Sandez die ons kikkerlandje heeft uitgekozen om er te verblijven en de Nederlander Henk Huisman die in Zwitserland woont en werkt.

Auditor in den vreemde

Alphonse Sandez

Waar komt u vandaan en wat doet u nu in Nederland?

“Ik kom uit Frankrijk, uit een streek waar plat Duits de tweede taal was. Mijn voorouders komen uit Spanje en ik heb als kind bij mijn oma Spaans geleerd. Ik heb deels in Engeland gestudeerd. Je kunt wel zeggen dat internationalisering mij met de paplepel is ingegoten. Ik werk nu als internal auditor bij een Nederlandse pensioenbeheerder in Den Haag.”

Waarom bent u naar Nederland gekomen?

“Voor de liefde! En toen wij na drie jaar uit elkaar gingen ben ik hier gebleven.”

Werkte u in Frankrijk ook als auditor?

“Na mijn afstuderen in Frankrijk ben ik gaan werken voor een Canadees kantoor. Mijn eerste opdracht was in Frankrijk, maar daarna ben ik in Canada gaan werken. Het was voor mij een heel indrukwekkende ervaring door de beleving van een Angelsaksische bedrijfscultuur waarbij prestaties gestuurd worden door geld en promotie. Mijn scriptie bij de UvA ging over de stand van zaken van audit in Frankrijk. Hiervoor ben ik bij een tiental grote IAD's in Parijs op bezoek geweest. En daarna ben ik ook meermaals teruggegaan naar Frankrijk voor interimopdrachten als auditor.”

Over...

Alphonse Sandez is internal auditor Asset Management bij MN Services.

Henk Huisman is audit expert group operations CH bij UBS in Zwitserland.

Wat is het verschil tussen werken als auditor in Nederland en in Frankrijk?

“Mijn beeld is dat Internal Audit in een typisch Frans bedrijf achterloopt ten opzichte van Nederlandse bedrijven. Wellicht maak ik hier geen vrienden mee in Frankrijk, maar Internal Audit moet daar nog losser komen van de erfenis van interne controle. Waar wij in Nederland een identiteitscrisis hadden tussen financial audit en Internal Audit, speelt in Frankrijk hetzelfde tussen interne controle en Internal Audit. Alleen zijn zij er nog niet uit: het is niet ongewoon dat Internal Audit zich bezighoudt met kwaliteitsaudits á la ISO of SOX of optreedt als inspectie naar aanleiding van een incident. Doordat de Franse bedrijfscultuur sterk hiërarchisch is en daarin Internal Audit een autoriteitsfiguur is, is het extra lastig voor hen om los te komen van de ‘politieagentrol’. Tutoyeren is zeker niet vanzelfsprekend, niet eens tussen collega's binnen een afdeling. Dus als je een afspraak wilt maken met een directeur in het kader van een audit, moet je je instellen op een hoop protocol en etiquette. En dat geldt ook wanneer je een medewerker wilt spreken zonder dat zijn leidinggevende vooraf toestemming heeft gegeven. Wellicht irritant, maar het is daar nu eenmaal veel conventioneeler en hiërarchischer dan hier. En ik overdrijf niet, want het zijn situaties die ik ook zelf heb meegemaakt. Zo kan ik mij nog heel goed een kennismakingslunch herinneren met een directeur van een financiële instelling in Parijs. Wij zaten in een privésalon, beiden aan een kant van een vijf meter lange tafel met een butler die de hele lunch bij ons bleef staan en tussen de gerechten in Saint-Emilion bleef inschenken. Je hoort mij zeker niet klagen maar als ijsbreker voor een kennismaking heb ik simpelere ontmoetingen gehad.”

Kunnen Nederlanders nog wat leren van Fransen als het gaat om werk?

“Het inspelen op wat gaande is aan de andere kant van de

Tutoyeren is niet vanzelfsprekend, niet eens tussen collega's binnen een afdeling

Alphonse Sandez



tafel. In Frankrijk kan een zakelijk gesprek (zeker met directieleden en/of een nieuwe gesprekspartner) over van alles en nog wat lijken te gaan. Geen oppervlakkige koetjes en kalmpjes en ook niet licht en luchtig, zelfs wanneer je elkaar nog niet goed kent. En dan zit je daar met jouw agendapunten en vragenlijst (die je in het geval van een hoger directielid van tevoren hebt moeten opsturen) terwijl de klok verder tikt. Je hebt het al uitgebreid over kunst, geschiedenis of andere economische besluiten gehad maar je bent nog niets opgeschoten met jouw inhoudelijke doelen. Op deze manier lijkt veel kostbare tijd verloren te gaan. Maar vervolgens geeft die ander jou ineens antwoord op al je vragen en/of krijg je de kans om alles te vragen. Geen hoog over of afwijkende antwoorden, maar gewoon de zaken die je wilde weten en soms 'in goed vertrouwen'. Dit krijg je wanneer je het geduld hebt gehad om door deze bijzondere oefening heen te manoeuvreren. Het risico is dat je als Nederlander na 10 minuten kennismaking (inclusief de naam van jouw echtgenoot, de leeftijd van je kinderen, de gezellige camping in de Ardèche) wat tekenen van ongeduld gaat vertonen en begint te schieten met je vragen. Ik kan je vertellen dat je de kamer dan gefrustreerd zult verlaten met slechts beperkte informatie.

Dit lijkt in eerste instantie een overdreven Frans voorbeeld te zijn maar het is zeker ook relevant in Nederland. Wij gaan auditgesprekken in met een norm omtrent wat en hoe het moet zijn, inclusief een lijst met vragen waarop wij antwoord

eisen. Dit is ons doel. Intussen kan onze gesprekspartner van alles proberen te vertellen (bijvoorbeeld door zijn lichaamstaal) maar dat zien of horen wij niet, omdat dit niet past in ons vooraf vastgestelde doel."

Zijn er dingen die u verbazen in Nederland (privé of werkgerelateerd)?

"De Nederlandse directheid, dat is heel handig in het bedrijfsleven. Je kunt daarmee to the point zijn en efficiënt de zaken afhandelen. De keerzijde is dat het onverschillig of ongevoelig kan overkomen. Nederlanders hebben (in mijn ogen) een veel gezondere privé-werkbalans dan wat ik ken in Frankrijk. Als je daar het woord papadag gebruikt, begrijpt niemand waar je het over hebt. Ook het informele van Nederland stel ik bijzonder op prijs."

Hoe ziet uw toekomst eruit?

"Veel belangrijke keuzen in mijn leven zijn organisch gegroeid, waarbij mijn intuïtie de meest bepalende factor is. Met intuïtie bedoel ik een innerlijk vertrouwen dat sterker is dan redenering of feiten. Dit vertrouwen geeft mij ook een ontspannen gevoel over de toekomst. Ik laat mij graag door de toekomst verrassen, hoewel ik wel opensta voor een knus huis in een zonnig en rustig deel van Frankrijk om een deel van het jaar door te brengen."

Het is niet zo eenvoudig snel duurzame contacten op te bouwen met Zwitsers

Henk Huisman



Henk Huisman

Waar woont en werkt u momenteel en hoe lang?

“In juni 2007 ben ik naar Zürich (Zwitserland) verhuisd, daar woon ik nog steeds.”

Waarom bent u naar Zwitserland gegaan?

“Het was altijd al mijn wens om nog eens in het buitenland te wonen en te werken. Eigenlijk was Zwitserland niet mijn eerste keus, maar een kennismakingsgesprek met het toenmalige Kraft Foods, overtuigde me.”

Werkte u in Nederland ook als auditor?

“Jawel, ik heb ongeveer zeven jaar bij ABN Amro's Group Audit in Amsterdam gewerkt.”

Wat is het verschil tussen werken als auditor in Nederland en Zwitserland?

“Nadat ik eerst drie jaar bij Kraft Foods heb gewerkt, ben ik in 2010 bij UBS begonnen. Voor mij was het dus niet alleen een verschil tussen audit in Nederland en Zwitserland, maar ook een verschil tussen audit voor en na de financiële crisis. De bank was hard geraakt door de subprime crisis en moest door de overheid onder de hoede worden genomen. Daardoor was de belangstelling voor haar risico control framework erg groot, hetgeen zich ook in de werkwijze van Group Internal Audit afspiegelde. Ik denk echter dat bij alle auditafdelingen een hoop is veranderd en dat processen, tools en het auditproces in het algemeen, veel gestructureerder zijn geworden. Zo zijn er verschillende initiatieven doorgevoerd waarbij de hele bank formeel en op een gestandaardiseerde manier een risicobeoordeling heeft doorgevoerd, beginnend met het vastleggen van de verschillende risicoscenario's binnen een afdeling/-proces tot en met het definiëren van de controles (inclusief testvoorschriften) voor alle locaties waar deze relevant voor zijn. Verder worden de testresultaten globaal geconsolideerd

en gerapporteerd, met als gevolg dat deze resultaten helpen bij het vaststellen van onze auditagenda en -planning.”

Kunnen Nederlanders nog wat leren van Zwitsers als het gaat om werk?

“Zwitsers zijn met recht erg trots op hun land en hun bedrijven. Ook voor een organisatie als UBS geldt dat de meeste werknemers er trots op zijn om hier te werken. Een cultuur waar ook actief in wordt geïnvesteerd. Zo wordt er bijvoorbeeld periodiek een brochure verspreid waarin de werknemers van UBS worden geïnformeerd over de rol die UBS binnen Zwitserland en de Zwitserse economie speelt. Ik heb het idee dat dit in Nederland soms ontbreekt.”

Zijn er dingen die u verbazen (privé of werkgerelateerd)?

“Het vooroordeel ten opzichte van Zwitsers is deels waar, het is niet zo eenvoudig snel duurzame contacten op te bouwen. Maar wanneer je actief bent in lokale verenigingen en je de lokale cultuur en geschiedenis kent, opent dat snel deuren.”

Hebt u tips voor Nederlanders die in Zwitserland willen gaan werken?

“Wacht niet te lang. Dit jaar is er door middel van een referendum voor gekozen het aantal buitenlanders dat in Zwitserland wil komen wonen en/of werken sterker te reguleren (contingenten). Dit voorstel wordt hoogst waarschijnlijk al in 2017 van kracht, waardoor het mogelijk moeilijker wordt een werk- of verblijfsvergunning te krijgen.”

Hoe ziet uw toekomst eruit?

“Zwitserland is een geweldige plek om te wonen en te werken, en aangezien ik in 2012 met een Zwitserse ben getrouwd, blijf ik voorlopig hier.” <<