22 november 2022

InAudit Magazine

Welkom

10-jarig Jubileum nummer

Het is best met enige trots dat we u deze jubileum editie presenteren. Zo'n jubileum moment is een mooie aangelegenheid om nog eens terug te denken aan de begintijd en om mensen die belangrijk zijn geweest in de beginjaren nog eens te bedanken.

In dit jubileumnummer hebben we een mooie bijdrage ontvangen van Martijn, onze número uno, de eerste werknemer. Maar ook een mooi interview met Jan Boogaard, die als één van de eerste bestuurders vertrouwen had in InAudit en daarmee een belangrijke 'launching customer' werd. En met Janneke Blom, waarvan ik had gehoopt dat ze als partner bij InAudit zou blijven, maar die toch koos voor een droombaan bij Bovemij.

Ook belangrijk om te noemen is de steun van Tom Veerman en Thom Peters. Zij zijn allebei ook erg belangrijk geweest voor InAudit en dat zijn ze nog steeds. Het was immers Tom Veerman die me destijds de spreekwoordelijke 'schop onder de kont' gaf om ook echt de stap te zetten. Nog steeds werken we graag met Triple A samen, met name op inhoudelijke dossiers. Zo mochten we laatst samen bij Univé een presentatie geven over klimaatrisico's in de ORSA en organiseerden we een geslaagd seminar over datakwaliteit voor pensioenfondsen in het licht van de nieuwe pensioenwet.

Inmiddels is InAudit uitgegroeid van een goed en logisch idee, naar een gespecialiseerde dienstverlener die haar klanten in brede zin kan ondersteunen op het gebied van interne beheersing. Misschien ben ik daar nog wel het meest trots op: de breedte van de expertise die we in huis hebben. Van gedrag & cultuur tot aan informatiebeveiliging en van risicomanagement en compliance tot aan interne audit. Met onze expertise kunnen we onze klanten écht helpen en dat is wat we het liefste doen. Steeds vaker maken we daarbij ook gebruik van de breedte van onze expertise. Zo gaat het bij risicomanagement en informatiebeveiliging natuurlijk ook om gedrag & cultuur. En bij onze interne audit activiteiten komen alle expertises van pas.

In de vorm van "de tien van …" laten we alle specialismen aan bod komen, maar ook laten we in enkele artikelen zien hoe zeer de specialismen met elkaar samenhangen, zoals risicomanagement of informatiebeveiliging met gedrag & cultuur.

De klanten die ons een felicitatie hebben gestuurd wil ik daarvoor graag bedanken. "Het was niet nodig geweest", maar het voelt ontzettend fijn om te worden gewaardeerd. En verder delen we ook wat foto's met u, want uiteindelijk is dat wie we zijn: een enthousiast team dat zich graag inzet om u te helpen met uw uitdagingen op het gebied van interne beheersing.

De eerste tien jaar zijn inmiddels achter de rug. Het is snel gegaan. Ik kijk uit naar de volgende tien!

Ronald van de Langenberg
Algemeen Directeur InAudit

Inhoud

Colofon

Uitgave: InAudit BV
Datum: 22-11-22

Spankerenseweg 16a
6974 BC Leuvenheim
+31 (055) 303 25 97
info@inaudit.nl

www.inaudit.nl

Interview Jan Boogaard

Mr. ing. Jan Boogaard is een bekende naam in de wereld van schadeverzekeraars. Behalve bestuurder bij KMU Verzekeringen (KMUV) is Jan ook commissaris bij een viertal niche verzekeraars, waaronder bijvoorbeeld de captive van de Nederlandse Spoorwegen en een aantal andere klanten van ons. Voordat Jan bij KMUV aan de slag ging, had hij al diverse directiefuncties bekleed in de verzekeringsindustrie, onder meer als bestuurder van beursassuradeur Praevenio Technische Verzekering (via Delta Lloyd inmiddels onderdeel van Nationale Nederlanden). Ook is hij ruim 7 jaar eindverantwoordelijk geweest voor de onderlinge waarborgmaatschappij gespecialiseerd in medische aansprakelijkheid, Centramed.

Naast zijn bijdrage aan de verzekeringsindustrie heeft Jan ook een grote bijdrage geleverd aan de start en de ontwikkeling van InAudit. Jan was immers één van de eerste bestuurders (destijds van Centramed) die ons het vertrouwen gaf om de interne auditfunctie (IAF) in te richten. Via de 'intervisiegroep' (groep kleine verzekeraars die kennis en ervaring uitwisselde op het terrein van de komst van Solvency II) werd InAudit geïntroduceerd bij andere verzekeraars. Daarom nodigden we Jan graag uit voor een uitgebreide lunch in Lage Vuursche om zowel terug als vooruit te kijken. Jan had overigens ook een aardig cadeau voor InAudit.

Je hebt als geen ander de start en ontwikkeling van InAudit van dichtbij meegemaakt. Hoe heb jij dit als bestuurder ervaren?
Het aanbod van InAudit kwam precies op het juiste moment. Niet alleen Centramed, maar meerdere kleine verzekeraars waren tot de conclusie gekomen dat het geheel in eigen beheer optuigen van in dit geval de sleutelfunctie internal audit, in het kader van Solvency II (SII), geen haalbare optie was. En zeker binnen het gedachtengoed van een onderlinge waarborgmaatschappij ligt het poolen van deze, maar ook andere sleutelfuncties, voor de hand. Vanwege het uitstel van de invoeringsdatum van SII hebben verzekeraars, maar ook dienstverleners als InAudit, meer tijd en gelegenheid gekregen om zich nog beter voor te bereiden op de daadwerkelijke invoering van de nieuwe richtlijnen. Dat heeft InAudit denk ik ook geholpen bij het vinden van de juiste mensen en het wegwijs maken in het landschap van in eerste instantie schadeverzekeraars. Inmiddels is de klantengroep aardig verbreed.

Je vertrouwen in InAudit werd destijds ook ingegeven door de visie dat een 'boutique' aanbieder een beter product tegen betere prijzen kan aanbieden. Heb je deze verwachting ook zien uitkomen?
Ik ben over het algemeen voorstander van kleine gespecialiseerde organisaties, en al helemaal als daar gedreven vakmensen werkzaam zijn. De grote organisaties hebben misschien een voordeel als het gaat om overall kennis, maar missen veelal de gedrevenheid en betrokkenheid van mensen werkzaam in de 'boutiques'. Zo was en is de gedrevenheid van Ronald van de Langenberg als oprichter aanstekelijk, niet alleen voor zijn eigen medewerkers, maar zeker ook voor de relaties van InAudit. In de aanloop naar en gedurende de eerste jaren na introductie van SII, was iedereen op zoek naar het nieuwe normaal. Snel kennis en ervaring uitwisselen, niet alleen als verzekeraars onderling binnen de intervisiegroep, maar ook met partijen als InAudit was cruciaal. Het principe van een onderlinge werkt ook prima in deze setting.
De eerlijkheid gebiedt ook te melden dat het geheel aan SII-richtlijnen en de verplichte inrichting van de vier sleutelfuncties een behoorlijke extra kostenpost heeft opgeleverd voor verzekeraars. Tezamen met de toegenomen kosten voor de (OOB) accountant, maar ook inrichting van Functionaris Gegevensbeheer (FG) en momenteel die van CISO, maken dat kleine verzekeraars onevenredig worden geraakt. Alle kosten moeten uiteindelijk via de premie opgebracht worden door de verzekeringnemers. De veel genoemde 'proportionaliteit' stelt in de praktijk amper wat voor. Ik zie dat wel als een weeffout bij de opzet van SII. Regelgevers inclusief toezichthouders hadden bij de introductie een middelgrote verzekeraar als maat der dingen moeten bepalen, met extra eisen voor de echt grote verzekeraars en minder vergaande eisen voor de kleine verzekeraars.

Ook in je rol als commissaris kom je InAudit regelmatig tegen. Ervaar je de IAF dan anders?
Als bestuurder ken ik de werkwijze van InAudit goed en dat geeft vertrouwen ook als commissaris dat er, rekening houdende met de omvang en complexiteit van de betreffende verzekeraar, goed beoordeeld wordt of gesproken kan worden van goede opzet, bestaan en werking van de verschillende maatregelen, processen etc. Omdat je als commissaris minder goed op de hoogte bent van de details van de bedrijfsvoering van de verzekeraar waar je toezicht op houdt, lees je de auditrapporten net weer anders dan als bestuurder. Onwillekeurig wordt er dan meer aandacht geschonken aan de gedane aanbevelingen van de auditor. In dat opzicht ervaar ik de IAF anders, en daar moet je jezelf ook bewust van zijn, ook in de dialoog met het bestuur. Je moet ook oog houden voor alle zaken die goed gaan!

Wat is voor jou de ideale interne auditor?
Voor mij dient de ideale auditor gevoel te hebben bij de cultuur en complexiteit van de betreffende verzekeraar. Wordt er in de kern zorgvuldig en professioneel gewerkt? Als de procedures dan net iets minder beschreven zijn, weegt dat minder zwaar. De auditor moet daar rekening mee houden.
Behalve gevoel voor de cultuur is kennis van de processen bij een (kleine) schadeverzekeraar essentieel, daarmee kan snel een beeld en indruk gevormd worden van de zaken die er echt toe doen en een oordeel gevormd worden van de

Ronald van de Langenberg, Jan Boogaard en Robert Verweij

Interview Jan Boogaard

processen die potentieel de grootste risico's met zich meebrengen. Daarop moet de focus liggen. Daarnaast moet een goede auditor ook een sparringpartner zijn voor het bestuur als het gaat om houdbaarheid van het businessmodel. Zijn alle relevante risico's in beeld en zijn de bepaalde beheersingsmaatregelen daarop afgestemd? Zijn de scenario's waarmee gerekend wordt voldoende uitdagend?
Ten slotte is het voor kleine verzekeraars altijd prettig dat er bij het verhelpen van de geconstateerde aanbevelingen handreikingen gedaan kunnen worden hoe de betreffende zaken/processen, proportioneel en pragmatisch verbeterd kunnen worden. Dat kan bijvoorbeeld ook door een introductie te verzorgen bij een andere verzekeraar binnen het netwerk van InAudit of door gebruik te kunnen maken van de eigen bibliotheek.

Hoe kijk je naar de toekomst van kleinere en niche verzekeraars?
Er zal zeker een goede toekomst blijven voor kleinere en nicheverzekeraars zolang een toegevoegde waarde voor de verzekeringnemers geleverd kan worden. Die waarde kan eruit bestaan dat bijzondere risico's niet (meer) verzekerd kunnen worden/blijven door de grote spelers, bijvoorbeeld omdat er veel kennis en ervaring voor nodig is, of dat er specifieke eisen aan het kapitaal worden gesteld. Ook de juiste bediening van de klanten kan een concurrentieel voordeel opleveren ten opzichte van de mastodonten; meestal zijn die gericht op 'operational excellence' of 'cost leadership'. 'Customer intimacy' past veel beter bij de 'boutiques'. Waar ik me in dat kader wel zorgen over maak, is de eerder genoemde kostenexplosie die SII voor de kleine verzekeraars met zich meebrengt. Hoe lang en tot welk niveau kan die nog verwerkt worden in de prijs (premie) voor de verzekeringnemers?

InAudit is de afgelopen 10 jaar best gegroeid en nu ook actief in andere sectoren. Hoe kijk je daarnaar als klant?
Voor opdrachtgevers is het van cruciaal belang dat deskundige en ervaren mensen ingezet kunnen blijven worden, in casu auditors als het om InAudit gaat. Dat die mensen een bredere ervaring kunnen opbouwen ook in andere sectoren, zoals bij pensioenfondsen, juich ik toe. Die medewerkers krijgen de kans om zich breder te ontwikkelen en dat is altijd positief. Ik ben voorstander van multidisciplinaire oplossingen door mensen die vanuit verschillende disciplines zijn gevormd. Waar we wel alert op moeten blijven is voldoende beschikbaarheid van ervaren medewerkers die hun vak goed verstaan. Door te veel klanten te willen bedienen of door te snel te groeien, kan dat conflicteren met de verwachtingen die bestaande opdrachtgevers hebben.

Wat zou je InAudit willen toewensen voor de volgende tien jaar?
Aantrekken van goede mensen en blijvend aantrekkelijk werk en werkomstandigheden bieden zal ook voor InAudit een uitdaging zijn, waarbij de inzet van digitale audittechnieken (inclusief AI) steeds belangrijker worden. Binnen die ontwikkeling wens ik InAudit en alle medewerkers toe dat de menselijke maat behouden blijft en dat er regelmatig met de opdrachtgevers verkenningen georganiseerd kunnen worden over de ontwikkelingen in de markten voor kleine verzekeraars. InAudit kan dan de intervisie faciliteren waar het ooit mee begonnen is… Actueel en relevant blijven voor de opdrachtgevers is daarbij een vanzelfsprekendheid.

10 belangrijke gebeurtenissen en ontwikkelingen in de afgelopen 10 jaar

Onderstaand treft u een overzicht aan van 10 belangrijke gebeurtenissen of ontwikkelingen in de afgelopen 10 jaar. Lees het overzicht maar eens door. U bent er vast bekend mee. O ja, de volgorde van de lijst is overigens puur willekeurig.

1. **Toenemende cybercriminaliteit**
2. **Covid-pandemie**
3. **De #MeToo beweging**
4. **Brexit**
5. **Extreme droogteperioden in Nederland**
6. **Oorlog in Oekraïne**
7. **Crash MH-17**
8. **Turbulente woningmarkt**
9. **Terreuraanslagen Parijs**
10. **Vervlechting Social Media in dagelijks leven**

Ongetwijfeld vindt u (soortgelijke) elementen vanuit dit soort lijstjes terug in risico-overzichten binnen uw eigen organisatie. Ik wil u daarvoor waarschuwen. Waarom? Dat ga ik u vertellen!

Een risico is een onzekere gebeurtenis met effecten op doelstellingen. Een onzekere gebeurtenis wordt dus pas een relevant risico voor u als het een of meerdere doelen van uw organisatie bedreigt. Is dat niet of heel beperkt het geval? Dan hoeft u zich daar ook niet druk over te maken. Ik hoor u al denken: 'dat is wel een enorme open deur'. Dat klopt, maar ik daag u uit om daar in het vervolg eens kritisch op te letten wanneer u risico's bespreekt en prioriteiten gaat stellen ten behoeve van de beheersing ervan. Misschien helpt dit om wat vaker een risico bewust te accepteren in plaats van te streven naar (volledige) beheersing.

Ten tweede is een ontwikkeling als 'toenemende cybercriminaliteit' geen risico. Het is immers een feit en daarom kunt u deze ontwikkeling beschouwen als een van de oorzaken voor het optreden van een risico, bijvoorbeeld het ongeoorloofd binnendringen in uw primaire IT-systemen. Dat is immers de onzekere gebeurtenis met gevolgen voor uw bedrijfsdoelstellingen. Dus als iemand in uw bedrijf roept dat cybercriminaliteit een risico is, dan nodigt u hem of haar uit om dat eens verder uit te werken: waarom is dat voor uw organisatie een gevaar? Wat kan er gebeuren? Waar zitten de kwetsbaarheden (oorzaken)? En wat zijn de gevolgen voor uw doelen?

Ten slotte moet u ervoor waken om dit soort (disruptieve) ontwikkelingen altijd te relateren aan een risico. Onzekerheid associëren we met negativiteit, maar kan ook een positieve kant uitslaan. Immers, een onzekere gebeurtenis met gevolgen voor uw doelstellingen kan ook in uw voordeel uitpakken. Zo is de Covid-pandemie financieel zeer lucratief geweest voor bepaalde organisaties, zoals de thuisbezorgwinkels, de slijterijen en de supermarkten. Dus waarom zou u naast het in kaart brengen van onzekere gebeurtenissen met een negatief effect (risico) niet ook die met een positief effect (kans) in kaart brengen? Wedden dat onzekerheidsmanagement dan ineens veel interessanter wordt dan risicomanagement?

Geef het een kans! En ik denk graag met u mee!

Niels Bokkers
InAudit Advies
06 - 1543 6774
niels.bokkers@inaudit.nl

Número Uno in Mexico: Martijn van den Akker

In April 2014 waren we eindelijk zover dat we eigen personeel konden aannemen. Martijn van den Akker kwam over van KPMG en was onze eerste collega. In die tijd was er nog geen kantoor, geen personeelshandboek of een pensioenregeling. We waren nog duidelijk in een start-up fase en alles was gericht op de ontwikkeling van een goede aanpak en het verder vormgeven van onze dienstverlening. Toen Martijn afscheid nam van InAudit waren we inmiddels met pakweg 10 man. Martijn werkt tegenwoordig in Mexico voor Heineken. We blikken met hem terug op de begintijd en op zijn huidige avontuur.

Wat kun je je nog het beste herinneren van je eerste maand bij InAudit?
Mijn eerste maand binnen InAudit was een maand vol veranderingen en unieke kennismakingen. Een tijd waarin ik naast het aanleren van de nieuwe methodiek ook de eer had om het eerste koffiezetapparaat en meubilair uit te zoeken. Van een grote Big-4 naar op thuislocatie pauzeren, een aangename verrassing waar regelmatig een door Henny goedverzorgde lunch klaar stond.

Je hebt InAudit zien veranderen van een one-man show naar een club van 10 man. Hoe was dat voor jou?
Voor mij persoonlijk was het enorm leerzaam om de groei van een start-up naar een volwassen organisatie door te maken. Het leren organiseren, lesmateriaal bereiden, niets was te gek. Een enorme uitdaging waarbij ik veel vertrouwen kreeg. Ondanks de groei bleef de persoonlijke aanpak behouden.

Wat is je leukste herinnering aan InAudit?
De leukste herinnering(en) aan InAudit waren voor mij toch de klantendagen, dagen waarbij we door interessante sprekers werden geïnformeerd over relevante ontwikkelingen op toffe locaties zoals Burgers' Zoo in Arnhem.

Bij welke klant zou je graag nog eens een keer binnenlopen?
Ik zou graag nog een keer Donatus willen bezoeken. Deze bijzondere verzekeraar heeft mij ruimte gegeven om te groeien in stakeholder management, het bewaken van voortgang en het zijn van een volwaardige sparringpartner van het MT. Ook heb ik in mijn tijd binnen InAudit kennis gemaakt met de bijzondere wereld van captives (Enel & Roeminck) en kon ik op de fiets naar VGA Amsterdam, heerlijke thuiswedstrijden.

Kun je wat vertellen over je huidige werk?
Sinds bijna 2,5 jaar ben ik onderdeel van het grootste familiebedrijf van Nederland, Heineken! Hierbij heb ik in tweedelijns functies gewerkt voor de grootste brouwerij van Europa in Zoeterwoude, drie maanden oplossingsgericht kunnen werken binnen de Surinaamse Brouwerij en werk ik sinds medio juli 2022 in Monterrey-Mexico. In mijn huidige rol werk ik onder andere actief samen met collega's in de Bahamas, Haïti, Mexico, Panama & US.

Welke skills heb je bij InAudit ontwikkeld waar je nu nog steeds voordeel van hebt?
Het belang van het sturen op een goed formuleren van de werkelijke oorzaken van verbeterpunten en de mogelijke gevolgen. Het formuleren van daadwerkelijke bevindingen en het toetsten van de haalbaarheid van management acties. Het werken voor InAudit heeft goed bijgedragen aan het bewaken van een helicopterview zonder daarbij direct contact te verliezen met klanten/ organisaties.

Welke adviezen heb jij voor de mensen van InAudit?
Blijf altijd goed luisteren naar de wensen en ontwikkelingen van de klant, een fit-for-purpose oplossing is de kracht van InAudit.

Welke verjaardagswens heb je voor InAudit?
Op nog veel mooie en gezonde jaren waarin er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling.

Spotify Playlist

Onze medewerkers hebben een playlist gemaakt met als thema: Feest

U kunt meeluisteren via:
- **https://ap.lc/YiX2M**
- **Of onderstaande QR-code**

Of zoek naar de Playlist: InAudit 10 jaar

Met de volgende nummers:

- **Links Rechts - Snollebollekes**
- **I Will Survive - Gloria Gaynor**
- **Don't Stop Me Now - Queen**
- **Raise Your Glass - P!nk**
- **Never Gonna Give You Up - Rick Astley**
- **T.N.T. - AC / DC**
- **10 Years - Dađi Freyr**
- **Can't Stop the Feeling - Justin Timberlake**
- **Groove is in the Heart - Deee-Lite**
- **Een Glaasje Bier - André Hazes**
- **Get the Party Started - P!nk**
- **Laat de Zon in je Hart - René Schuurmans**
- **The Show Must Go On - Queen**

En nog veel meer ...

Van een nood een deugd maken: effectieve risicobeheersing in de dagelijkse praktijk

Onze collega's Niels Bokkers en Frederike Gieles hebben hun krachten gebundeld. In dit artikel zetten zij bondig uiteen wat in hun ogen, vanuit hun kennis en ervaring onmisbare elementen zijn voor effectieve risicobeheersing. Daarbij geven zij u tips om hiermee aan de slag te gaan.

Niels en Frederike gaan bij het bestuderen en stimuleren van effectieve risicobeheersing uit van drie essentiële elementen: methodiek, organisatie en medewerker. Deze vormen een drie-eenheid, zoals onderstaand figuur aangeeft.

Methodiek
Bij het onderwerp methodiek kunt u denken aan de verschillende instrumenten en systemen die helpen bij het inrichten en invullen van het risicomanagement binnen uw organisatie. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan risicomanagementframeworks zoals het COSO ERM-model, de ISO-standaarden of aan risicomanagement-tooling.

Organisatie/ Structuur
Om risicobeheersing een vlucht te laten nemen is alleen het kiezen van de juiste instrumenten niet voldoende. Daarvoor moet risicobeheersing worden gedragen door de gehele organisatie en dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Wat is hierbij met name belangrijk? Volgens Frederike en Niels zijn dat de volgende punten. Zorg allereerst dat risicobeheersing een formele plaats heeft in de organisatie. Neem het onderwerp bijvoorbeeld op in functieomschrijvingen en maak het een vast onderdeel van managementrapportages. Neem daarbij ook uw beloningssysteem eens onder de loep; het is belangrijk om prikkels te voorkomen die ongewenst risicogedrag kunnen uitlokken.

Organisatie/ Cultuur
Nog zo'n belangrijk onderwerp: hoe is het gesteld met de cultuur op de werkvloer? Is er genoeg aandacht voor sociale en psychologische veiligheid? In dit licht is het belangrijk om zorg te dragen voor een klimaat waarin sociaal gedrag wordt bevorderd, door en om ongewenst en grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan. Maak hierover heldere afspraken en blijf deze met elkaar evalueren. Elkaar aanspreken is hierbij cruciaal. Het is van belang om zelf het goede voorbeeld te geven. Stimuleer daarnaast een werkklimaat waarin uw medewerkers zich comfortabel voelen bij de manier waarop ze met elkaar omgaan. Als u patronen opmerkt die dit in de weg staan, maak deze dan bespreekbaar. Om patronen op te merken hoeft u eigenlijk alleen maar uw antennes aan te zetten. Zo draagt u bij aan een omgeving waarin medewerkers ideeën met elkaar delen en van elkaar leren. Dat is toch op elk vlak een voordeel?

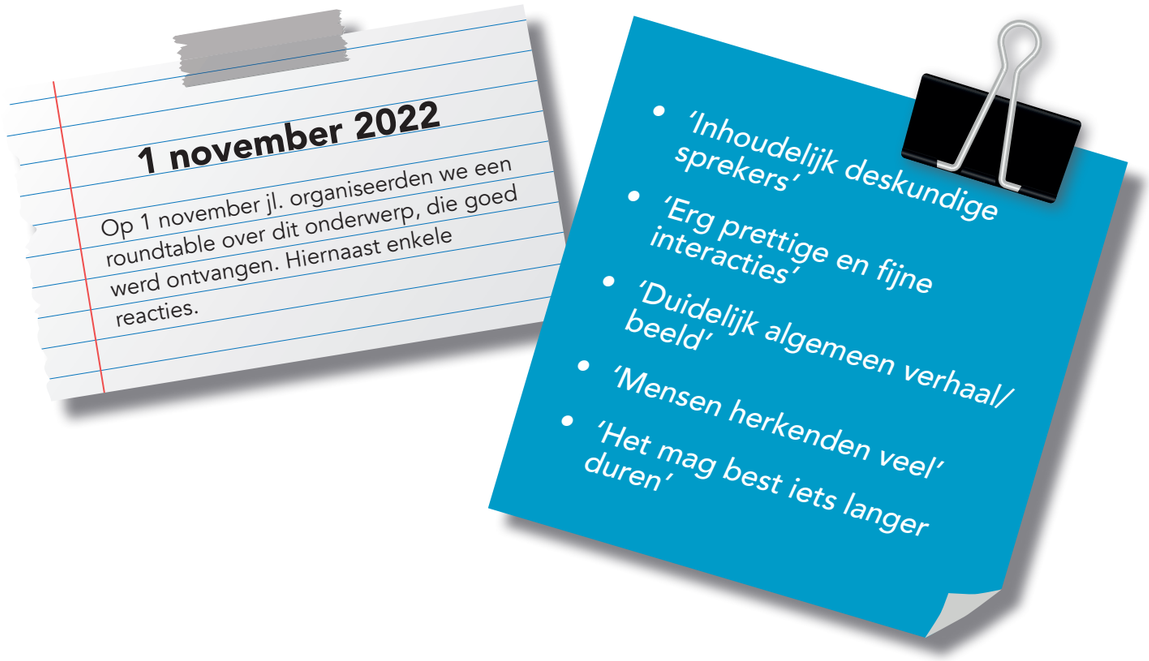
Risicocultuur
In het verlengde van de 'algemene' heersende cultuur op de werkvloer, spreek je in het geval van risicobeheersing (ook) over de risicocultuur. De risicocultuur geeft weer hoe binnen een organisatie wordt omgegaan met risico's. Deze 'subcultuur' wordt gevormd door het risicobewustzijn, de heersende risicohouding en het vertoonde risicogedrag. Het ontwikkelen van een consistente risicocultuur is een van de belangrijkste pijlers van het risicomanagement binnen een organisatie en verdient dan ook de nodige aandacht. In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen een positieve en een negatieve risicocultuur. Een positieve risicocultuur is een cultuur waarin een groep of een individu wordt aangespoord (en bijgestuurd) in het nemen van gewenste risico's. Kenmerkend voor een positieve risicocultuur is een helder risicomanagementbeleid, waarbij het topmanagement het goede voorbeeld geeft. Ook het reserveren van een toereikend budget en het zorgen voor constructieve en heldere communicatie zijn kenmerken van een positieve risicocultuur. Bij een negatieve risicocultuur worden er echter zowel te voorzichtige als excessieve risico's genomen. Dit kan uiteraard leiden tot schade maar levert ook, en dit is minstens zo belangrijk, gemiste kansen op.

Medewerker
Na het aanstippen van de methodiek en de organisatie, komen we uit bij uw mensen, het goud van uw organisatie. Als u uw wijze van risicobeheersing wilt versterken dan zijn uw medewerkers degenen op wie u wilt en moet kunnen bouwen. Daarvoor is het allereerst belangrijk dat iedere medewerker beschikt over voldoende vaardigheden en kennis om te kunnen doen wat er van hem of haar wordt verwacht. Om hiervoor te zorgen, is het belangrijk dat zij op de juiste momenten de juiste uitleg krijgen (wat er van hen wordt verwacht, hoe en waarom) en dat er aandacht is voor hoe zij deze informatie vervolgens (kunnen) toepassen. Het is raadzaam om regelmatig stil te staan bij de ervaringen en de leer- en ontwikkelbehoeften van medewerkers. Waarin hebben medewerkers ondersteuning nodig? En wiens hart gaat sneller kloppen van risicobeheersing? Voor u het weet, ziet u een potentiële enthousiaste voortrekker over het hoofd en dat zou zonde zijn.

Motivatie
Naast het kunnen leveren van een bijdrage aan effectieve risicobeheersing is het minstens zo belangrijk dat mensen dit willen. Weet u in hoeverre uw medewerkers gemotiveerd zijn om te doen wat er van hen wordt verwacht? Wat betreft motivatie wordt in de wetenschap het onderscheid gemaakt tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie. Extrinsieke motivatie is gebaseerd op prikkels van buitenaf, grofweg in te delen in beloning (waardering, aanzien, geld) en straf (afgang, boete). Intrinsieke motivatie wordt daarentegen gevormd door eigen drijfveren, behoeften en ambitie. De literatuur stelt dat intrinsieke motivatie de meest duurzame vorm van motivatie is.

Van gedachten wisselen?
De zelfdeterminatietheorie, die zich richt op intrinsieke motivatie, stelt dat hiervoor drie voorwaarden zijn. Deze theorie noemt het ervaren van gevoelens van autonomie en competentie én het ervaren van sociale verbondenheid als belangrijkste pijlers. Om intrinsieke motivatie te stimuleren zijn er een flink aantal acties die u kunt inzetten. Mocht u hier meer over willen weten, leest u dan het (beknopte) e-book dat Frederike hier aan het begin van het jaar over heeft geschreven. U kunt dat via onze website gratis aanvragen.

Doet u vooral uw voordeel met bovenstaande adviezen. En mocht u eens met Niels en/ of Frederike van gedachten willen wisselen, twijfelt u dan niet om even contact op te nemen.



Hoe gaat het nu met … Janneke Blom

Veel van onze klanten kennen haar goed: een positieve wervelwind met bijzonder veel energie. We hadden Janneke graag in ons team behouden, ook als partner. Maar Bovemij kwam met 'an offer you can't refuse', en dat was haar zeer gegund. Maar vergeten doen we haar niet.

Wie ben ik
InAudit alweer tien jaren jong en nog steeds fit. Tja, ik kan mijn jaren bij InAudit nog goed herinneren met een glimlach op mijn gezicht.

Mijn naam is Janneke Blom, afdelingsmanager risicomanagement bij Bovemij en verantwoordelijk voor het aansturen van verschillende zogenoemde risicomanagement specialisten. Zonder mijn ervaring bij InAudit was ik niet bij Bovemij gekomen. En hoe ik bij InAudit ben gekomen, wat ik heb ervaren, geleerd en hoe ik ben gegaan zal ik jullie vertellen.

Verbouwereerd na sollicitatie
Mijn sollicitatie en daarmee eerste kennismaking met Ronald en Henny vergeet ik nooit meer. Ik kwam in de geleende kleine auto van mijn schoonvader aan op een terrein met het meest prachtige gebouw dat in het bos staat. En toen brak het zweet uit en niet zo'n beetje ook. Waar had ik gesolliciteerd, dit was veel te hoog gegrepen voor mij, welke ambities had ik mij in mijn hoofd gehaald. Totdat ik Henny en Ronald leerde kennen en het gevoel kreeg 'familie'. Voor mijn gevoel vloog de tijd voorbij en na een paar uur stond ik buiten. Mijn vriend belde en vroeg hoe de sollicitatie was verlopen. Volledig verbouwereerd zei ik: "Geen idee, dit heb ik nog nooit meegemaakt". En dat was het begin van mijn werkervaring in 'mijn werkfamilie'.

Persoonlijke groei als mens
Al vanaf dag 1 ben ik bij InAudit gegroeid als mens. En tegelijkertijd denk ik, Janneke wat een zweverig en emotioneel statement zet je hier neer. Mijn persoonlijke ambities kwamen maar niet dichterbij,

doelen 'moest' ik halen, iedere dag groots presteren en mezelf geen rust geven om daar te komen. Ronald heeft mij de kans gegeven om bij verschillende kleine verzekeraars en volmachten als klanten in de keuken te kijken en te mogen proeven. Daarmee heb ik mogen ontdekken wat niets is voor mij en wat niet voor mij werkt. En bij een aantal klanten dacht ik "Yes, dit is het", deze klant kan ik helpen en zij willen mijn hulp.

Leukste, gezelligste, interessantste, betrokken en meest vervelende klanten
Om maar meteen met de deur in huis te vallen, vervelende klanten bestaan niet in mijn woordenboek. Voor alle klanten heb ik met veel plezier gewerkt en ik heb mij welkom gevoeld. Had ik een persoonlijke voorkeur, uiteraard. Bij EOC heb ik een nuchtere wereld op water leren kennen. Ik vergeet nooit meer die foto aan de wand: "een heel groot schip in een weiland". Met een reistijd van 1,5 uur kwam ik aan bij Sazas, waar ik met collega's overheerlijke Surinaamse broodjes in Leiden heb gegeten. In mijn tijd bij Donatus heb ik geleerd dat de mensen vroeger kerken op hoger gelegen plekken in het land bouwden, zodat je in ieder geval waterschade als gevolg van overstroming kunt voorkomen. Collega's bij Centramed gaven mij iedere dag weer het gevoel van betrokkenheid naar 'de mens' en dat artsen 'mensen zijn met emoties'.

De weg naar buiten
Als de werkgever en de werkervaring zo goed is, waarom wil je dan toch weg bij een werkgever als InAudit… Dit heb ik mij vier maanden lang afgevraagd voordat ik bij Bovemij ging werken. Ik kreeg de kans om als afdelingsmanager en sleutelhouderfunctie risicomanagement aan de slag te mogen. In de afgelopen twee jaar heb ik een team van slimme mensen mogen samenstellen. Ik heb nieuwe processen, methodes en nog veel meer mogen bedenken om de organisatie verder te helpen in haar groei. En wat mij het meest interesseerde en nog steeds interesseert is het neerzetten van een risicomanagementraamwerk binnen een meerzijdig platform organisatie. Bovemij is een groeiende organisatie in veel opzichten en als leergierig persoon wilde ik daar aan bijdragen".

10 tips om een audit voor te bereiden

TIP 1
Houd rekening met de audit in de tijdsplanning van alle betrokken medewerkers.

TIP 2
Zorg dat alle betrokken medewerkers weten wat het doel van de audit is en wat er van hen verwacht wordt.

TIP 3
Zorg voor een actueel en geformaliseerd beleidsdocument voor het onderzochte auditonderwerp.

TIP 4
Vertaal dit beleidsdocument naar heldere en volledige procesbeschrijvingen.

TIP 5
Identificeer relevante risico's, richt adequate beheersmaatregelen in en leg deze vast.

TIP 6
Zorg dat de uitvoering van deze beheersmaatregelen wordt gemonitord en wordt geëvalueerd.

TIP 7
Zorg dat besluitvorming inzichtelijk en aantoonbaar plaatsvindt, waarbij relevante stuurinformatie aantoonbaar wordt meegenomen.

TIP 8
Identificeer en benut verbeterpotentieel.

TIP 9
Twijfel niet om vragen te stellen aan het auditteam wanneer gedurende het auditproces iets onduidelijk is.

TIP 10
Houd moed en doe je voordeel met de aanbevelingen!

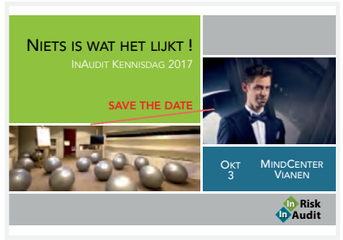
Timeline InAudit

22-11-12
Oprichting
InAudit BV

1 april 2014
Martijn van den Akker
in dienst

1 januari 2015
Start InRisk

8 juni 2016
Kennisdag
Op weg naar 2020



3 oktober 2017
Kennisdag
Niets is wat het lijkt !

8 november 2018
Kennisdag
Omdat het moet ...

1 januari 2019
Invoering IORP II

22-11-22
10-jarig
jubileum
InAudit BV

IIA Nederland

1 juli 2021
Partner IIA

In Audit
Information Security

In Audit
Gedrag & Cultuur

1-6-12
Aanloop

2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022

LAUNCH

In Audit

11 december 2014
1e seminar

De betekenis van interne audit
voor specifieke verzekeraars

1 januari 2015
Start InAudit
Audit Services

1 januari 2016
Invoering
Solvency II

Komst
Piet Poos

InAudit
5 jaar

Boek Piet Poos
Integer & Beheerst
Verzekeren

Start InAudit
Gedrag & Cultuur
en
Information Security

2 april 2021
Toetreding partners
René Bijzet, Robert Verweij
en Ricardo Henriques

10 JAAR

In Audit
10 jaar

Tussen stoel en toetsenbord

Hoe gedrag en cultuur bijdragen aan informatiebeveiliging

“Tussen de stoel en het toetsenbord zit de zwakste schakel” is een veelgehoorde uitspraak over de informatiebeveiliging in organisaties. Het is daarom des te opmerkelijker dat in de normenkaders voor informatiebeveiliging zo weinig aandacht wordt besteed aan de factor mensen. Dat hangt ongetwijfeld samen met de (veelal technische) achtergrond van de mensen die deze kaders hebben ontwikkeld, maar wellicht is daarom hier nog wel de meeste winst te behalen. Binnen InAudit werken specialisten op het gebied van informatiebeveiliging samen met gedragsdeskundigen. In onze analyses gaan we onder meer uit van de ZDT-theorie en in dit artikel willen we ingaan op hoe we deze theorie kunnen toepassen, om zo bij te dragen aan een betere beheersing van de risico’s die samenhangen met ‘de zwakste schakel’: de mens.

Awareness is nog geen gedrag

De meeste normenkaders schrijven voor dat de organisatie moet investeren in programma’s om de awareness voor wat betreft cybersecurity te verhogen en om de interne regels en procedures onder de aandacht te brengen. Maar awareness is nog geen gedrag. Het is overigens wel een eerste stap naar gewenst gedrag: mensen moeten weten wat van ze wordt verwacht. Dat betekent dat ze zich bewust moeten zijn van het signaleren van risico’s en van hoe daarop te reageren. Stap 1 is dus het opstellen en communiceren van duidelijke voorschriften en procedures die bekend en toegankelijk zijn zodat iedereen weet hoe (en wanneer!) te handelen. De volgende stap is om deze wetenschap ook in gedrag te vertalen. Het MOA-model (motivation-opportunity-ability) leert ons dat gedrag kan worden gestimuleerd aan de hand van drie factoren: motivatie, gelegenheid en mogelijkheid. Hierna gaan we daar verder op in.

Dat kennis nog geen gedrag is werd in een bijdrage in het Informatiebeveiliging Magazine mooi geïllustreerd aan de hand van een goed voorbeeld, namelijk het voorschrift om een sterk wachtwoord te gebruiken. Je zou verwachten dat deze basale kennis algemeen bekend is, maar het onderzoek liet zien dat bij ca. 20% van de deelnemers de kennis afwezig of onvoldoende was. Waar 80% van de respondenten wel degelijk op de hoogte was van het voorschrift, bleek dat van deze 80% slechts 30% deze kennis ook daadwerkelijk toepaste. De helft van de respondenten beschikte dus wel degelijk over de benodigde kennis, maar paste deze uiteindelijk niet toe. Zowel vanuit het oogpunt van informatiebeveiliging als vanuit de gedragswetenschap is dit interessant terrein. InAudit heeft beide expertises in huis, wellicht dat wij u op dit vlak kunnen helpen.

Stel mensen in staat om veilig te werken

Voor wat betreft het bieden van de ‘mogelijkheid’ is het delen van kennis over veilig werken en het beschikbaar stellen van toegankelijke procedures een belangrijke eerste stap. Mensen moeten weten wat van ze wordt verwacht, wat ze moeten doen en waar ze het eventueel kunnen raadplegen. Maar dat alleen is niet voldoende. Zoals mijn vader ooit eens opmerkte: “Ook Messi moet trainen om zo goed te kunnen spelen”. Het gaat dus ook om het automatiseren van bepaalde patronen en handelingen. Dat doe je niet alleen door procedures uit te leggen, maar met name door training. Zo kan bijvoorbeeld het melden van verdachte phishing mails en incidenten een automatisme worden. Daarvoor zijn inmiddels goede en aantrekkelijke tools beschikbaar. Wat opvalt is dat veel van deze tools ook elementen van beloning, spel of competitie in zich hebben. De ‘homo ludens’ laat zich nu eenmaal makkelijker verleiden om net iets meer te trainen als daar iets van beloning in zit. Al is het maar een digitaal schouderklopje.

Maak van de veilige keuze ook de gemakkelijke keuze

Als we het element ‘gelegenheid’ verkennen dan is het belangrijk om vast te stellen dat mensen bij voorkeur de gemakkelijke weg kiezen. Wanneer mensen worden belemmerd om de veilige keuze te maken, terwijl de onveilige keuze veel eenvoudiger is, dan laat zich voorspellen in welke richting het gedrag zal gaan. Hierin kan de ICT-afdeling een belangrijke rol spelen, door de veilige keuze te faciliteren (en eventueel het opwerpen van belemmeringen voor de ónveilige keuze). Denk hierbij aan het faciliteren van single-sign on procedures en/of wachtwoord-managers zodat het niet langer belastend wordt om complexe wachtwoorden te onthouden. Een ander voorbeeld is een ‘report phish’ button als add-on in de e-mailbox om verdachte emails eenvoudig te rapporteren. Als het als ingewikkeld wordt ervaren om bestanden van de ene gebruiker naar de andere gebruiker te verschepen maar medewerkers dit gemakkelijk doen met een USB-stick, dan zal het aantal USB-sticks dat rondslingert snel toenemen; met alle risico’s van dien. Het is daarom belangrijk om belemmeringen die veilig werken in de weg staan te inventariseren. Het wegnemen van deze belemmeringen kan een belangrijke bijdrage leveren aan het stimuleren van veilig gedrag.

Stimuleer veilig gedrag

Bij het derde element, namelijk ‘motivatie’ komen we op één van de belangrijkste pijlers onder de visie die wij als InAudit centraal stellen in onze advisering: namelijk het stimuleren van intrinsieke motivatie. Wij hangen hierbij de inzichten aan die voortkomen uit de Zelfdeterminatietheorie (ZDT) van de wetenschappers Ryan en Deci. Naast intrinsieke motivatie kan echter ook extrinsieke motivatie een rol spelen bij het stimuleren van gewenst gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van beloningen (positief) of sancties (negatief). Ook dit kan effectief zijn, denk maar aan de invloed van de trajectcontrole op sommige wegen. Toch achten wij het stimuleren van de intrinsieke motivatie op de lange termijn als het meest effectief in het bereiken van doelstellingen. Bij intrinsieke motivatie gaat het om drie elementen. Het eerste element is de betrokkenheid bij de organisatie en haar doelstelling, zoals bijvoorbeeld de zorg voor het bewaken van de vertrouwelijkheid van de toevertrouwde gegevens. Het tweede element is de verantwoordelijkheid die men ervaart en de autonomie om daar invulling aan te geven. Het derde element is de ervaren mate van vaardigheden waar men over beschikt om de taak goed uit te voeren. Als mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om informatiebeveiliging serieus te nemen, zal men eerder geneigd zijn om ‘kennis’ te vertalen in gedrag. Niet omdat het moet, maar omdat het kan.

Het goede voorbeeld

Hiervoor hebben we geschreven over ‘gedrag’, maar er is ook nog iets als ‘cultuur’. Het voorbeeldgedrag van de bestuurder, het aanspreekgedrag van collega’s en de professionele sfeer die ervoor zorgt dat we ons werk serieus nemen zijn allemaal uitingen van de cultuur van een organisatie. Om de effectiviteit van informatiebeveiliging te verhogen moet er ook een effectieve risicocultuur bestaan. De mens is immers een sociaal wezen. Het gaat te ver om hierover nu al te veel uit te weiden, maar wellicht helpt een korte illustratie: We kennen waarschijnlijk allemaal wel afbeeldingen met zogenaamde olifantenpaadjes, ‘shortcuts’ die mensen nemen omdat ze ofwel het nut niet inzien van de maatregelen, ofwel de ‘koninklijke route’ te belastend vinden, ofwel om andere redenen. Deze komen ook volop voor in de wereld van de informatiebeveiliging. Helaas is de veiligste weg vaak niet de meest gebruikersvriendelijke en toch willen we dat de veilige procedure wordt toegepast: Als eindverantwoordelijken in hun gedrag laten zien dat zij kiezen voor de makkelijke weg (‘scherm niet afsluiten’, geen tools gebruiken voor email die moet worden beveiligd, etc.) of als een groot deel van de collega’s procedures negeert, dan zal dit niet bijdragen aan een effectieve informatiebeveiliging. Het niet vertonen van voorbeeldgedrag biedt medewerkers een eenvoudige manier om procedures in de wind te slaan met als rationalisatie: de baas doet het ook niet.

Tussen stoel en toetsenbord

Op weg naar steeds betere volwassenheid
In de wapenwedloop met de (veelal goed) georganiseerde partijen die onze informatiebeveiliging bedreigen, is het goed om te beseffen dat de bedreigingen niet alleen in de techniek zitten, maar met name ook in het menselijk gedrag. De verschillende normenkaders schrijven wel maatregelen voor gericht op het verbeteren van de 'awareness' (het bewustzijn), maar naar onze mening veel te weinig als het gaat om 'gedrag' zelf. Zoals aangegeven leidt bewustzijn niet altijd automatisch tot gedrag. Er is meer voor nodig. Ook over het stimuleren van een effectieve risicocultuur wordt in de meeste normenkaders niet gesproken; bovendien is dit lastig te toetsen. Daarom is het goed om regelmatig een 'gap-analyse' uit te voeren om de kennis en de toepassing van de regels te toetsen. Omdat vreemde ogen dwingen kan een auditor, een CISO of een gedragsdeskundige u op basis van objectieve waarnemingen helpen om met gerichte interventies stappen voorwaarts te maken. We zullen nooit helemaal gereed zijn om volledige weerstand te bieden tegen alle dreigingen die op de loer liggen, maar als we informatiebeveiliging 'belangrijk en leuk' weten te maken zijn we alweer een stukje verder. Uiteraard zijn wij graag bereid om u hierbij met onze kennis en competenties te ondersteunen !

22-11-22

een Palindroom

10 jaar geleden waren we ons er nog niet van bewust dat we ons 10-jarig jubileum op zo'n mooie datum zouden vieren. 22 november 2022 is namelijk een palindroom datum.

Een palindroom is een keerwoord of spiegelwoord waarin de letters of cijfers symmetrisch gerangschikt zijn, zodanig dat het woord of datum van achter naar voren gelezen hetzelfde is als van voor naar achter.

10 concrete adviezen om de Intrinsieke Motivatie van je medewerkers te vergroten

1. Ga regelmatig actief het gesprek aan met iedere individuele medewerker zodat je weet wat bij diegene speelt. Hierbij zijn (wederzijdse) vertrouwelijkheid en openheid belangrijk.
2. Werken je medewerkers veel vanuit huis? Face-to-face contact heeft voor veel mensen de voorkeur maar als dat niet mogelijk is, zorg dan dat je regelmatig contact met medewerkers hebt op een manier die zij prettig vinden.
3. Geef je werknemers (waar mogelijk) taken die voor hun gevoel zinvol zijn, die aansluiten bij hun vaardigheden en waar zij plezier aan beleven.
4. Zorg voor variatie in het werk en voor de juiste mate van uitdaging, afhankelijk van wat bij een werknemer past. Houd bij het verdelen van werk rekening met de inzichten die je hebt over wat je medewerkers energie geeft.
5. Geef je medewerkers de tijd en de ruimte om hun vaardigheden te ontwikkelen; investeer in kennisontwikkeling en stimuleer kennisdeling.
6. Let erop dat je elke medewerker evenveel kansen biedt.
7. Geef medewerkers inspraak in je beleidsvorming, bijvoorbeeld middels het instellen van focusgroepen.
8. Werken in deeltijd moet ook daadwerkelijk in deeltijd te doen zijn. Maak afspraken en bewaak deze.
9. Toon interesse en stimuleer medewerkers in hun hobby of sport, bijvoorbeeld door sponsor te zijn.
10. Overweeg om in teamverband maatschappelijke, vrijwillige acties te ondernemen.

InAudit in beeld

De wereld van … Ronald & Henny

In deze rubriek hebben we al diverse collega's voor het voetlicht gehaald, maar voor deze jubileumeditie is het een mooi moment voor een portret van Ronald & Henny, de oprichters van InAudit.

Wie zijn Ronald & Henny?
Ik (Ronald) ben de oudste van de twee, geboren in Oisterwijk alweer 56 jaar terug. Henny is geboren in Eindhoven, maar opgegroeid in Diessen, vier jaar later. Via een gemeenschappelijke vriendin hebben we elkaar leren kennen. Een beetje 'van een bruiloft, komt een bruiloft', al kenden we elkaar al pakweg acht jaar voordat we samen verder gingen. We trouwden in 2000, dus dat rekent makkelijk. We hebben vijf kinderen, Eva*, Bart*, Yildiz, Sophie (tweeling van 17 jaar) en Jasper (15 jaar). Yildiz is dit jaar in de Verenigde Staten als exchange student en Sophie en Jasper zitten op de middelbare school in Zutphen.

Wat vinden jullie allebei helemaal geweldig?
We vinden het allebei hartstikke leuk om te reizen en wat van de wereld te zien en mee te maken. Voordat we kinderen kregen hebben we al behoorlijk wat mooie plaatsen in de wereld bezocht. Onze eerste gezamenlijke reis was naar Tibet en Nepal. De huwelijksreis ging naar Nieuw-Zeeland, maar ook Zuid-Korea was heel bijzonder. Hoewel Alaska, met de expeditie naar de grizzlyberen (in het wild) ook wel een super bijzondere ervaring was. Toen de kinderen nog klein waren hebben we twee jaar op Cyprus gewoond. Daar is Jasper ook geboren. Met de kinderen zijn we in Costa Rica en Namibië geweest en inmiddels hebben we ook in de meeste landen in Europa vakantie gevierd. Maar onze tip voor een bijzondere bestemming is toch wel: Zuid-Korea!

Waarvan krijgen jullie energie?
De vonk sprong over bij het dansen. In de beginfase zaten we samen op 'salsa'-les. Hoewel. Niet helemaal samen, want Henny liep één cursusjaar voor. Dansen vinden we nog steeds erg leuk, maar het aantal gelegenheden is erg klein. Wat we nu vaak doen is samen wandelen. Henny is daar overigens fanatieker in dan Ronald. Wandelen kan op zichzelf al prima in Leuvenheim en omgeving, maar inmiddels hebben we onze belangstelling verlegd naar de 'klompenpaden'. Die zijn hartstikke leuk, meestal is er een restaurantje voor even een kopje koffie en je loopt meestal lekker tussen de velden of in de natuur. Als je een beetje van wandelen houdt: 'het Laorns Enkenpad' (Laren in Gelderland, pakweg 16 km, is een aanrader), wij zagen de hertjes in het veld!

Hoe was het om te starten met InAudit?
De stap om InAudit op te richten was best een grote stap. Natuurlijk geloof je 200% in je eigen visie, maar tegelijk geef je de zekerheid van je vaste salaris op en je weet nog niet wat ervoor terug komt. Maar de samenwerking met de beide 'T(h)om's van Triple A (Tom Veerman en Thom Peters) gaf het vertrouwen om de stap te zetten. Daar hebben we ook geen spijt van gehad. Triple A is altijd een super betrouwbare partner voor ons geweest, zowel in de advisering als het gaat om de ontwikkeling van het bedrijf, als ook het bemiddelen in klussen in de beginfase toen het bij InAudit nog wel eens 'slap' was. We zijn Triple A enorm veel dank verschuldigd en we zijn ook blij dat Tom Veerman en Thom Peters in onze Raad van Advies zitten.

Hoe hebben jullie de ontwikkeling van InAudit ervaren?
In een aantal opzichten was de beginfase 'erg knus'. Tussen de middag thuis gaan eten met de kinderen, met Martijn en Fenna (onze eerste collega's). Privé en zakelijk liep al snel helemaal door elkaar heen. Met onze collega's proberen we nog steeds een heel warme en persoonlijke band te hebben, maar de sfeer is in de loop van de jaren wel veranderd. De omvang van InAudit vereist professionalisering en meer structuur en vastlegging. Dat vragen we immers ook van onze klanten. Ook deze fase is boeiend en onopvallend groeien we met ons bedrijf mee. Inmiddels hebben we meerdere partners en kunnen Ricardo, Robert en René ook mee-besluiten. Dat is fijn, al is het maar om te voorkomen dat bepaalde besluiten 'tussen ons in' komen staan. We zijn immers niet alleen partners in het bedrijf. Maar ook als het gaat om de verdeling van taken hebben we met vijf man méér management-power.

Samenwerken was altijd al makkelijk?
Hahaha, nee. Eigenlijk hebben we altijd gedacht dat het volstrekt onmogelijk was om samen in dezelfde organisatie te werken. Onze houding ten aanzien van werk is totaal anders en ook onze belangstelling. Ronald kan super gedreven de inhoud en de details ingaan en daarbij alle tijd en andere prioriteiten uit het oog verliezen, terwijl Henny juist aandacht wil houden voor het geheel en voor de sociale aspecten, zeg maar: 'blauw/geel tegenover groen'. In de loop der jaren hebben we dit echter in onze kracht omgezet. Op maandagochtend vraagt Ronald: "Hoe ver zijn we met het CISO dashboard?" en Henny vraagt "Hoe was je weekeinde?" Allebei belangrijk.

Wat zijn de leukste momenten bij InAudit?
InAudit is een geweldig avontuur. Maar zoals elke reis gaat het met hoogtepunten en dieptepunten. De jubileumreis naar Marrakesh voor ons vijfjarig bestaan was echt een hoogtepunt. Het was een fantastisch leuke teamervaring.

Daarom gaan we ook voor ons tienjarig bestaan weer met het hele team op reis. Maar ook de jaarlijkse teamdag, de jaarlijkse barbecue en eigenlijk alle dagen dat we elkaar als team zien, zijn gewoon ontzettend leuk. We hebben echt een erg leuk team en een leuke collegiale sfeer onder elkaar.
Het voelde wel wat raar toen we laatst 'de papa en mama' van het team werden genoemd, maar laten we het omdraaien: 'we geven echt heel erg veel om ieder van onze teamleden en ook nog steeds van alle collega's die na een periode bij InAudit weer zijn 'uitgevlogen'.

Nieuwe collega's

Ik ben Jens
Sinds 1 september 2022 werk ik bij InAudit als Junior auditor. InAudit is mijn eerste baan na mijn studie, HBO Security Management in Apeldoorn.

In mijn vrije tijd ga ik graag met vrienden wat drinken. Daarnaast ben ik een fanatieke sportfan. Uit voetbal haal ik mijn grootste plezier.

Mensen zullen mij als een rustig, nuchter, kritisch en fanatiek persoon zien.

Mijn contactgegevens zijn:
06 - 2524 8968
jens.meuleman@inaudit.nl

Ik ben Wessel
Ik ben in september begonnen bij InAudit als Junior auditor. Ik heb Bedrijfskunde gestudeerd aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Voorheen was ik werkzaam in marketing en accountmanagement in de muziekwereld. Ik hou van bedrijven analyseren en word happy als ik iets voor iemand kan betekenen.

In mijn vrije tijd luister ik graag naar muziek en podcasts, vind ik het gezellig om met familie of vrienden uit eten te gaan en ga ik graag met mijn vrouw naar de bioscoop. Ik ga wekelijks een of twee keer naar de sportschool, of ik trek mijn hardloopschoenen aan. Als het mooi weer is pak ik de motor om te toeren in de Achterhoek. Verder volg ik graag Formule-1, De Graafschap en de ontwikkelingen op financiële markten.

Mijn contactgegevens zijn:
06 - 2162 7750
wessel.westerveld@inaudit.nl

Stagiair

Ik ben Anna
Als student Security Management mag ik de komende vijf maanden met veel plezier stage lopen bij InAudit. Tijdens mijn stage ga ik InAudit helpen met informatiebeveiliging. Ik ga mij voornamelijk bezighouden met de interne audit op het gebied van informatiebeveiliging binnen InAudit. Ook zal ik meelopen met collega's en ervaren hoe het werk van auditors in elkaar zit.

Naast mijn studie heb ik een bijbaantje als klantenservicemedewerker bij een apotheek. In mijn vrije tijd kook ik graag en luister ik naar muziek. Verder hou ik ervan om te reizen en nieuwe mensen en culturen te leren kennen. Ik ben graag in de natuur te vinden en dan het liefst in een landschap vol met bergen.

10 Gouden security regels

1. Wachtwoorden zijn strikt persoonlijk
- Wachtwoorden zijn strikt persoonlijk en dienen dus niet gedeeld te worden met derden of collega's. ******
- Bewaar wachtwoorden op een veilige plek, niet op een post-it of in de agenda maar in bijv. een wachtwoordenkluis
- Het wachtwoordenbeleid is beschikbaar in het informatiebeveiligingsbeleid

2. Melden van beveiligingsincidenten
- Sprake van een beveiligingsincident? Meld dit zsm aan desbetreffende veranwoordelijke
- Voorbeelden van een beveiligingsincidenten zijn:
  - Ruimte die op slot hoort te zijn maar niet is
  - Mail met gevoelige informatie naar verkeerd persoon verstuurd
  - (Sms-)Phishing ontvangen

3. Geheimhoudingsplicht
- Bij indiensttreding wordt deze ondertekend voor het werken en de omgang met gegevens volgens de AVG
- Houdt in dat je gegevens niet verder bekend mag maken dan voor de uitoefening van je functie noodzakelijk is

4. Gedragscode Internet- en e-mail-gebruik
- Onderdeel van het informatiebeveiligingsbeleid
- Bevat regels hoe er binnen de organisatie omgegaan dient te worden met internet en e-mail op de werkplek

5. Kennisnemen van het informatie beveiligingsbeleid
- Het informatiebeveiligingsbeleid is opgenomen in Sharepoint / Intranet / Schijf
- Specifieke vragen over informatiebeveiliging kunnen gesteld worden aan de Security Officer

6. Informatieverstrekking aan derden (Social Engineering)
- Telefoon en e-mail zijn geliefde hulpmiddelen voor kwaadwillenden om vertrouwelijke informatie in te winnen. Ga hier nooit op in!
- Wees met name alert op verzoeken waarin wordt gevraagd om inlognamen en wachtwoorden.
- Klik niet op links waarvan je niet zeker bent van de afzender.
- Ken je de afzender wel maar vertrouw je de link niet? Vraag dit na bij de afzender

7. Clear desk/clear screen policy
- Vergrendel je scherm bij het verlaten van je werkplek (Windows+L)
- Zorg dat er geen vertrouwelijke gegevens onbeheerd achter blijven liggen

8. Geen vertrouwelijke gegevens in de prullenbak
- Vertrouwelijke gegevens op papier? Gooi ze niet in de prullenbak of oud-papier bak maar in de afgesloten papiercontainer op kantoor
- Print zo min mogelijk uit wanneer er thuis gewerkt wordt. Toch vertrouwelijke gegevens thuis op papier? Neem ze mee naar kantoor en gooi ze in de afgesloten papiercontainer

9. Aanspreken van onbekende personen
- Zie je (voor jou) een onbekend gezicht? Spreek deze persoon aan loop mee
- Maak hiervan ook een melding

10. Haast, stress, werkdrukte vs. informatiebeveiliging
- Informatiebeveiliging krijg je niet gratis, het kost je energie en werkt vaak tegen je als je haast hebt en de werkdrukte hoog is
- Maar, informatiebeveiliging is uitermate belangrijk en hoort bij de professionele en bekwame uitvoering van het werk. Neem het daarom zeer serieus, klanten vertrouwen erop!

Heeft u belangstelling voor deze infographic in uw eigen huisstijl dan kunt dat aanvragen bij annebeth.groen@inaudit.nl.

Felicitaties ...

Allereerst feliciteren wij InAudit van harte met hun 10-jarig jubileum!

Als tevreden klanten kijken wij terug op een fijne samenwerking. Ons eerste contact dateert van bijna tien jaar geleden, maart 2013, toen wij Ronald van de Langenberg voor het eerst ontmoetten. Inmiddels werken we alweer vele jaren prettig samen met Robert Verweij.

InAudit beschikt over kennis van zaken en is goed in staat om proportioneel met ons mee te denken. Alle reden om de toekomst samen tegemoet te gaan!

Wouter de Waardt
Actua

ACTUA

Donatus feliciteert InAudit van harte met haar 10-jarig jubileum!

Sinds de invoering van Solvency II in 2016 hebben we de internal audit functie uitbesteed aan deze jubilaris. Op een plezierige wijze werken we sindsdien samen, waarbij inmiddels alle relevante processen door hen kritisch zijn beoordeeld en van adviezen voorzien. Ook de risicomanagementfunctie hebben we de laatste jaren aan dochteronderneming InRisk uitbesteed.

Zo draagt InAudit mede bij aan het gezond scherp houden van de 170-jarige Donatus als verzekeraar van kerkgebouwen en monumenten. Wij wensen jullie succes en nog vele jaren!

drs. A.G.F.J. Alphons van der Voorn
Directievoorzitter - Donatus

donatus
verzekert kerken en monumenten

Sinds 2013 heeft OWM Centramed haar interne audit functie uitbesteed aan InAudit. Samen zijn we gegroeid in de wijze waarop we de audits vormgeven. Zo is het bijvoorbeeld een goede gewoonte geworden dat 'onze auditor' regelmatig vanuit het kantoor van Centramed werkt. Dit maakt dat wij de auditor ook persoonlijk leren kennen. Dat er kortere lijntjes zijn als er een audit wordt uitgevoerd. Én dat InAudit meer inzicht heeft in onze organisatie, haar medewerkers en producten en diensten.

mr. Laurien Jonkman
bestuurssecretaris / compliance officer
Centramed

Centramed
Deskundig in medische aansprakelijkheid

Al vrij snel na de invoering van IORP II in 2019 is Pensura gebruik gaan maken van de diensten van InAudit, in het bijzonder van Robert Verweij en zijn team, als sleutelfunctievervuller Internal Audit.Dit tot grote tevredenheid van het fonds en in een goede sfeer.

In de afgelopen jaren zijn de nodige audits uitgevoerd en via de sleutelfunctiehouder Internal Audit (een bestuurslid van Pensura) in het bestuur besproken. Uit die audits zijn de nodige aanbevelingen voortgekomen, die het bestuur heeft opgepakt. Op deze wijze heeft InAudit positief bijgedragen aan de integere en beheerste bedrijfsvoering van het fonds.

Berry Debrauwer
Pensura

Pensura
Pensioenfonds

BPL Pensioen werkt samen met InAudit sinds 2020, toen de sleutelfunctie interne audit van het fonds echt van start ging.

Het verbaast me niks dat InAudit zich al tien jaar staande houdt in de markt. Ronald en zijn team onderscheiden zich door hun flexibiliteit en drive om betekenisvolle audits te doen, waarin 'harde' en 'zachte' beheersing beide hun plaats kennen. Als jullie zo voortgaan, zie ik uit naar het 25-jarig jubileum in 2037!

N. (Niels) Smit, RO CIA I Functiehouder Interne Audit I BPL Pensioen

BPL PENSIOEN samen werken voor later

De samenwerking tussen InAudit en de Vereende nadert ook al een 10-jarig jubileum!

We werken erg prettig samen met Frederike Gieles en Ricardo Henriques. We onderhouden korte lijnen, waarbij het helpt dat we elkaar op vaste tijdstippen zien: in ons zeswekelijks overleg, in het sleutelfunctieoverleg en in de RvC-vergaderingen. Daaromheen hebben we uiteraard contact over de audits en af en toe over aanvullende opdrachten.

Leuk om te vertellen is dat Manon van der Spoel van InAudit tijdelijk bij ons werkt als kwaliteitscontroleur: een win-win situatie: wij zijn uit de brand en hebben een belangrijke plek goed bezet en Manon doet in het kader van haar opleiding praktijkervaring op! Wie weet, iets om te continueren…!

Ingrid Visscher
de Vereende

de Vereende | schade- en verzekeringswerken

Toen het MPF ging samenwerken met InAudit had het fonds nog geen interne auditfunctie en was mijn ervaring als interne auditor beperkt. Ik heb Ricardo Henriques toen gevraagd om mij mee te nemen in de facetten van het auditproces zodat ik me dat (als sleutelfunctiehouder interne audit) eigen kan maken. Dat wilde Ricardo graag en daardoor heb ik veel geleerd over het auditvak, naast de professionele manier waarop InAudit de interne auditfunctie binnen het MPF vervult.

Joris Teuwen
Bestuurder & Sleutelfunctiehouder Interne Audit
bij Bedrijfspensioenfonds Molenaars

BEDRIJFSPENSIOENFONDS
MOLENAARS
Stichting Molenaarspensioenfonds

Het 10-jarig jubileum van InAudit; een bijzonder moment! Van harte gefeliciteerd!

Sazas, uw verzuimspecialist en InAudit werken al zeven jaar samen. Een behoorlijk deel van de 10 jaar die jullie hebben bereikt! In 2015 zijn wij klant geworden. InAudit heeft haar rol voortvarend opgepakt en helpt daarmee onze bedrijfsvoering een stapje verder te brengen.

We hopen dan ook op een mooie samenwerking de volgende jaren en staan stil bij dit feestelijke moment.

Karin Tusveld namens team Sleutelfuncties
Eelco de Haan en Hans van Bussel namens de Directie

sazas
UW VERZUIMSPECIALIST

Sinds medio 2020 besteedt pensioenfonds Thales Nederland de vervullersrol van de Interne Audit functie uit aan InAudit.

InAudit heeft inmiddels een aantal audits bij het pensioenfonds uitgevoerd, onder andere op de governance en op het uitbestedingsbeleid. Wij hebben vanuit het pensioenfonds veel contact met Robert Verweij en Floris Stokkers. De samenwerking verloopt goed. De aanpak van InAudit is professioneel maar ook pragmatisch, er wordt goed gekeken naar de toegevoegde waarde van de audit en of er bijvoorbeeld geen overlap is met andere controles. Deze aanpak past goed bij de cultuur van pensioenfonds Thales.

Wij zien uit naar de verdere samenwerking met InAudit, dit biedt ons de mogelijkheid om werkzaamheden en processen verder te verbeteren!

Sander Heemskerk, manager SPTN
Manager Pensioenfonds
Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

Stichting Pensioenfonds THALES NEDERLAND

We zijn er om u te helpen !

In Audit
10 jaar

www.inaudit.nl