

Key take-aways Masterclass & podcast Prof. Jasmijn Bol: 'The effect of audit culture on audit quality'

Professor Jasmijn Bol (Tulane University) verzorgde onlangs een Masterclass en een podcast voor FAR. Die gingen allebei over haar FAR-onderzoek met Isabella Grabner, Katlijn Haesebrouck en Mark Peecher. Hieronder treft u in een notendop de belangrijkste *take-aways* aan. Er moet bij worden vermeld dat het gaat om voorlopige resultaten.

In Bols', nog lopende, onderzoek wordt de relatie onderzocht tussen de cultuur binnen accountantskantoren en audit quality. Eerst zijn 33 interviews gehouden met diverse medewerkers (partner, managers, seniors, juniors, maar ook HR-medewerkers) van Big4 en non-Big4-accountantskantoren. Die interviews hebben ongeveer 25 uur materiaal opgeleverd en geven een goed beeld van de cultuuropvattingen en -instrumenten binnen accountantskantoren. Vervolgens is een vragenlijstonderzoek gedaan bij 409 deelnemers, wederom van verschillende functieniveaus en kantoren.

De onderzoekers hebben gekeken naar de bereidwilligheid van accountants om te 'pushen voor audit quality'. De onderzoekers spreken in dat verband over het voldoende uitoefenen van 'action-oriented exercise of professional skepticism'. De onderzoekers hebben dat gemeten aan de hand van vier specifieke vragen aan deelnemende accountants, met antwoordmogelijkheden die varieerden van 1-7 (1 = nooit; 7 = altijd):

- 'How often do you ensure high audit quality by pushing back to e.g., colleagues, your supervisor, the client?'
- 'How often do you ensure high audit quality by following up with the client when appropriate?'
- 'How often do you ensure high audit quality by being vigilant about things that are in the grey zone?'
- 'How often do you ensure high audit quality by getting expert help if necessary?'

Deze vragen meten niet per se audit quality, maar ze meten wel zaken waarvan onderzoek heeft dat een hogere score samenhangt met een hogere audit quality.

Op het gebied van cultuur bevatte de survey ongeveer 20 uiteenlopende vragen over company values, performance evaluation, toon aan de top, budget pressure, etc.

Het goede nieuws is dat de mensen die (onder andere) de kernwaarden van hun accountantskantoor beter begrepen ook een grotere bereidheid hadden om te pushen voor audit quality.

Maar er is ook minder goed nieuws, er komt bijvoorbeeld duidelijk uit data naar voren dat accountants nog steeds veel budgetdruk ervaren. Er is maar een klein deel van de deelnemers die in 90-100 procent van de controles voldoende tijd heeft, terwijl een grote groep accountants aangeeft maar in 60-70 procent van de controles voldoende tijd te hebben. En sommigen geven zelfs aan altijd tijd tekort te hebben.

Ook toon aan de top lijkt een issue te zijn. Dat is onderzocht door twee stellingen voor te leggen aan de deelnemende accountants:

- 'I feel like the partners take on too many clients.'
- 'I feel like the partners would fire a client when its deliverables threaten audit quality.'

Voor goede audit quality dan wil je niet te veel cliënten hebben en je wilt graag betrouwbaar bewijsmateriaal verzamelen. Helaas scoren de deelnemers gemiddeld genomen behoorlijk negatief op deze stellingen (en zijn het dus grotendeels eens met de eerste bewering en oneens met de tweede bewering).

Uit de voorlopige analyses blijkt dat de ervaren budgetdruk en de toon aan de top zoals verwacht een nadelige invloed hebben op de bereidheid van de accountants om te pushen voor audit quality.

Deze bevindingen zijn niet het gevolg van de stand van zaken binnen enkele van de onderzochte kantoren. Het is echt een bevinding die algemeen aanwezig is.

Het is een complex probleem waarvoor geen eenvoudige oplossing bestaat.

Het onderzoek toont overigens ook aan dat de bereidheid tot het pushen van kwaliteit afhangt van persoonlijkheid van de accountant. Accountants die het maatschappelijk belang hoog in het vaandel hebben staan en zaken graag tot op de bodem uitzoeken zijn ook meer bereid om de audit quality te verhogen. Hier kunnen accountantskantoren aandacht aan besteden tijdens hun selectieproces.

Een andere interessante bevinding van het onderzoek tot op heden is dat jongere accountants die hun toekomst op de wat langere termijn niet binnen het accountantskantoor zagen, niet hard pushten voor audit quality. De wat meer senior accountants met langere termijn ambities binnen het kantoor pushten juist wel harder. Bol spoort de sector op basis hiervan aan om na te denken over het piramide-systeem van de aanwas van werknemers in de accountantskantoren. Misschien is een heroverweging op zijn plaats.