

Die Interne Revision als Personalentwickler im Fokus

Mitarbeiter gezielt weiterbilden und fördern

Erarbeitet durch die Arbeitsgruppe „Personal“
des Arbeitskreises „Interne Revision in der Versicherungswirtschaft“
im DIIR – Deutsches Institut für Interne Revision e. V.

Erich Schmidt Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
dnb.ddb.de abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter
[ESV.info/978 3 503 11631 7](http://ESV.info/9783503116317)

ISBN 978 3 503 11631 7

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin 2009
www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Bibliothek
und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit
und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992
als auch der ISO Norm 9706.

Satz: Peter Wust, Berlin
Druck und Bindung: Strauss, Mörlenbach

Vorwort

Der Buchband „Die Interne Revision als Personalentwickler im Fokus“ wurde im Auftrag des Arbeitskreises „Interne Revision in der Versicherungswirtschaft“ des DIIR erstellt.

Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe haben in intensiver Zusammenarbeit ihre Erfahrungen aus der Versicherungswirtschaft eingebracht und einen Best-Practice – Ansatz entwickelt.

Schwerpunkt der Ausarbeitung ist das Fachlaufbahnmodell. Damit soll dem Revisionsmitarbeiter ein Karrieremodell als Alternative zur Führungslaufbahn geboten werden. Zusätzlich erleichtert es die Weiterbildung und gezielte Förderung der Mitarbeiter im Rahmen eines strukturierten Personalentwicklungsprozesses anhand von detaillierten Anforderungskriterien und Qualifizierungsbausteinen.

Das Rotationsmodell ist ein weiteres wesentliches Element zur Personalentwicklung in der bzw. durch die Revision. Neben der Revision und deren Mitarbeiter können auch andere Fachbereiche von diesem Modul profitieren.

Abgerundet wird die Ausarbeitung durch die Praxistipps zur Implementierung dieses Personalentwicklungskonzeptes.

Ich danke den Mitgliedern der DIIR-Arbeitsgruppe,

Andrea Walner (Leitung der AG), Allianz Deutschland AG,
München
Joachim Hagel, ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Klaus Stork, R + V Versicherung AG, Wiesbaden
Rudolf Treyer, AXA Konzern AG, Köln
Anja Unmuth, DIIR – Deutsches Institut für
Interne Revision e.V., Frankfurt a.M.
Holger Waldeck, Helvetia Versicherungen, Frankfurt a.M.

für die Erarbeitung dieses Buchbandes.

Frankfurt am Main, im März 2009

DIIR – Deutsches Institut für Interne Revision e. V.

Bernd Schartmann
(Sprecher des Vorstandes des DIIR)

Dr. Hans Joachim Büsselberg
(Mitglied des Vorstandes des DIIR)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis.....	7
Abkürzungsverzeichnis.....	9
1 Einführung	11
2 Mitarbeiter-Zielgruppen	13
3 Laufbahnstufen	15
4 Anforderungskatalog	17
4.1 Die Anforderungskategorien	17
4.1.1 Revisionsspezifische Anforderungen	18
4.1.2 Fachspezifische Anforderungen	19
4.1.3 Unternehmensspezifische Anforderungen	19
4.1.4 Persönliche Anforderungen	19
4.1.5 Anforderungen an die Führungskraft	20
4.2 Anwendung des Anforderungskataloges.....	20
5 Qualifizierungsmodule	21
6 Rotationsmodelle	25
7 Leitfaden zur Umsetzung	27
7.1 Kommunikationsschritte	27
7.2 Verantwortlichkeiten und Aktivitäten	28
7.3 Die Rolle der Führungskraft	29
8 Nutzen des Personalentwicklungskonzeptes	31
8.1 Nutzen für das Unternehmen	31
8.2 Nutzen für die Revision	31
8.3 Nutzen für die Mitarbeiter.....	32
9 Fazit	33
Anhang	35
A1: Laufbahnstufen und Anforderungskriterien.....	35
A2: Zuordnung der Qualifizierungsmodule	42
A3: Erläuterungen der Qualifizierungsmodule	47
A4: Inhalt des Welcome Package	54