



IT Internal Audit Competency Framework

Vorwort

1. Dieses Framework richtet sich an Revisoren und soll erforderliche Kompetenzen für die Durchführung von IT-Prüfungen beschreiben.
2. Es basiert auf dem *Internal Audit Competency Framework*© des IIA und wurde um IT-spezifische Anforderungsprofile erweitert.
3. Zwingende branchenspezifische Anforderungen wurden nicht berücksichtigt.
4. Es werden keine Empfehlungen für IT-gestützte Prüfwerkzeuge abgegeben, sondern allgemeine Methoden-Kompetenzen beschrieben.

Das Rahmenwerk ermöglicht das Festlegen der erforderlichen Kompetenzstufen für die Revisionstätigkeit, eine Einschätzung des persönlichen Wissensstatus (Grundkenntnisse, Angewandtes Wissen, Expertenwissen) sowie sich daraus ergebende individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen, definierten Kompetenzbereichen. Für die vier Kompetenz-Bereiche Professionalität, Leistung, Umfeld sowie Kommunikation & Führung sind jeweils drei Kompetenzstufen definiert.

Vier Kompetenz-Bereiche

Professionalität: Dies sind Kompetenzen, die erforderlich sind, um Autorität, Glaubwürdigkeit und ethisches Verhalten zu demonstrieren, welche für eine wirksame Interne Revision unerlässlich sind.

Leistung: Von Kenntnissen in organisatorischer Führung und Risikomanagement bis hin zu interner Kontrolle, Fieldwork und Ergebnissen zielen diese Kompetenzen auf die Planung und Durchführung von Aufträgen der Internen Revision in Übereinstimmung mit den Standards ab.

Umfeld: Eine Grundvoraussetzung für die Identifizierung und Bewältigung von Risiken, die für die Branche und das Umfeld, in dem eine Organisation tätig ist, spezifisch sind, ist ein Verständnis der organisatorischen strategischen Planung, Geschäftspraktiken, Nachhaltigkeit, sozialen Verantwortung, IT und Finanzen.

Führung und Kommunikation: Die Leitung einer Internen Revision oder eines Auftrags der Internen Revision erfordert die Fähigkeit, die strategische Ausrichtung zu verstehen und festzulegen, effektiv zu kommunizieren und produktive Beziehungen mit internen und externen Stakeholdern aufzubauen und zu pflegen sowie Personal und Prozesse angemessen zu lenken.



Drei Kompetenz-Stufen

Grundkenntnisse: Anfängliches Stadium der Kompetenzentwicklung. Der Wissensbereich ist für die Person neu.

Angewandtes Wissen: Mittleres Wissens- und Erfahrungsniveau. Die Person ist in der Lage, komplexe Konzepte zur Lösung diverser Probleme anzuwenden.

Expertenwissen: Die Person hat langjährige Anwendungserfahrung und vertieftes Wissen im entsprechenden Kompetenzbereich. Die Person ist in der Lage, komplexe Konzepte zur Lösung diverser Probleme zu entwickeln.

Übersicht

Das nun für die Anwendung in Österreich überarbeitete und speziell auch mit IT-revisionspezifischen Kompetenzbereichen *ergänzte Internal Audit Competency Framework*® des IIA soll als Leitfaden für die erforderlichen Kompetenzen für IT-Revision verstanden werden. Es bietet einen klaren und präzisen beruflichen Entwicklungsplan auf jeder Stufe der Revisionskarriere und für ganze Revisionsteams.

Auch wenn nicht jeder Punkt auf die jeweilige Organisation zutrifft, kann das Framework Anregungen geben, wie Revisionsteams oder Mitarbeitende der Revision zielgerichtete Entwicklungsschritte gehen können.

Methode

Der Ausbildungsrahmen ist als umfassende Basis für eine Weiterbildungsstrategie ausgelegt. Es soll das Wissen und die Fähigkeiten aufgezeigt werden, die für eine erfolgreiche Karriere in der Internen Revision erforderlich sind (SOLL-IST). Es sind nur bewährte Praktiken und praktische Anwendungen aufgezeigt und es werden beispielhaft Normen zitiert.

Der Rahmen definiert vier Wissensbereiche, die sich auf verschiedene Standards, Funktionen und Schlüsselkompetenzen konzentrieren, mit drei verschiedenen Kompetenzstufen, die vom allgemeinen Bewusstsein zum angewandten Wissen und schließlich zum Experten in der Praxis führen.

Handhabungshinweise

Generische Darstellung

Es handelt sich beim vorliegenden Kompetenz-Framework um eine sehr generisch gehaltene Darstellung.

Ein Branchenbezug wurde nach Möglichkeit vermieden oder taucht bestenfalls im Sinne einer beispielhaft erläuternden Nennung von Normen oder ähnlichem auf.

Es ist für die anwendende Organisation sehr wesentlich, das Framework auf die eigene Organisation zu adaptieren, d.h. eine organisationspezifische Version zu erstellen (inwieweit das erfolgt, ist eine individuelle Entscheidung des Anwenders und liegt in dessen Verantwortung).

Anwendungsbereiche für Revisoren

- 1) Selbsteinschätzung – individuelle Entwicklungsplan-Optimierung Unabhängig davon, wo Revisoren in ihrer Laufbahn in der Internen Revision stehen oder welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie anstreben, können sie mit diesem Tool einen



beruflichen Entwicklungsplan erstellen, der auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Das vorliegende Framework ist auf österreichische Verhältnisse angepasst und speziell um generische IT-Audit-Anforderungen ergänzt worden. Es basiert auf dem *Internal Audit Competency Framework*© des IIA.

- 2) Team-Selbsteinschätzung, Teamentwicklung, Sourcing-Mix (Intern/Extern)
Es können Kompetenzlücken in Revisionsteams identifiziert und als Grundlage für ein Aus- und Weiterbildungsprogramm herangezogen werden, oder festgelegt werden, in welchen Bereichen Prüfungen an Externe ausgelagert werden (müssen).
Zur Planung teamspezifischer und ergänzender individueller Ausbildungsschwerpunkte können individuelle oder teamübergreifende Ausbildungsziele festgelegt und mehrjährige Entwicklungspfade erarbeitet werden (IST-SOLL).
Das Rahmenwerk kann auch als wirksames Onboarding-Instrument für neu aufgenommene Revisoren dienen.

- 3) Quality Assessment und Reifegrad der Revision
Für das Quality-Assessment:
Durch die drei Kompetenzstufen kann ein organisationspezifischer Reifegrad des gesamten Revisionsteams erhoben werden.
Branchenspezifisches Benchmarking wird erleichtert

- 4) Für die Anforderungsbeschreibung im Recruiting
Auf Basis der Kompetenzbereiche kann je nach Stellenbeschreibung eine Personalanforderungs-Beschreibung im Recruiting unterstützt werden.
Je nachdem, welcher Reifegrad der anzustellenden Person erwünscht ist, kann der Anforderungs-Text aus den drei Kategorien „Grundkenntnisse“, „Angewandtes Wissen“ oder „Expertenwissen“ zur Konkretisierung einer Anforderungsbeschreibung herangezogen werden.

- 5) Akademie / Übersicht der Ausbildungsangebote
Übersicht über Kurse, welche die erwünschten Kompetenzbereiche abdecken. Siehe die Beispiele unter:
<https://www.theiia.org/en/resources/internal-audit-competency-framework/put-it-to-work/>
<https://www.isaca.de/de/seminare>

