

Programm ASPIRE

ASPIRE ist ein neues Programm des Europäischen Rechnungshofs (EuRH), das zur besseren Integration neuer Mitarbeiter beitragen soll.

Das Programm beginnt grundsätzlich zweimal jährlich und besteht aus einer Einführungsphase mit entsprechenden Schulungen und Eingliederungen in Teams. Es soll neuen Mitarbeitern ermöglichen, in ihren ersten drei Jahren beim Hof ihren Erfahrungsschatz zu erweitern und ihre Fähigkeiten auszubauen.

Eingeführt wurde das Programm im Oktober 2016 mit der Veröffentlichung einer allgemeinen Ausschreibung für sieben Prüferstellen, die im April 2017 besetzt wurden. Die zweite Runde des Programms wurde im Februar 2017 mit Blick auf Einstellungen im November 2017 eingeleitet, und die dritte Runde begann im März 2018.



A Admit ("zulassen")

Die erste Programmphase umfasst die Zulassung der Bewerber, für die ein Auswahl Ausschuss mit Vertretern des Prüfungsmanagements und der Personalverwaltung eingerichtet wurde.

Der Ausschuss bewertet die Bewerbungen, die infolge der Stellenausschreibung(en) eingegangen sind, sowie die Lebensläufe der Bewerber auf den EPSO-Reservelisten, um eine Auswahlliste mit den Bewerbern zu erstellen, die zu einem Gespräch eingeladen werden.

Im Anschluss an diese Gespräche erstellt der Ausschuss eine Liste der Bewerber, die möglicherweise eingestellt werden könnten.

S Start ("beginnen")

Neue Mitarbeiter treten ihren Dienst beim Hof normalerweise zu zwei verschiedenen Zeitpunkten im Jahr an: zu Jahresbeginn und nach dem Sommer.

Die Personalverwaltung unterstützt sie in administrativen Fragen und stellt ihnen Informationen über das Schulungsprogramm bereit.

Jedem neuen Mitarbeiter wird zur Erleichterung der ersten Schritte am Hof ein Mentor zugewiesen.

P Prepare ("vorbereiten")

In ihren ersten Monaten beim Hof bereiten sich die neuen Mitarbeiter auf ihre Aufgaben vor, indem sie an mehreren Schulungen teilnehmen, die als Blockveranstaltungen organisiert werden. Zu diesen Schulungen gehören Pflichtveranstaltungen für neue Mitarbeiter sowie die Einweisung am Arbeitsplatz und spezielle Kurse.

I Initiate ("einsteigen")

In Zusammenarbeit mit den Direktoren, die ermitteln, welche spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen für die zu besetzenden freien Stellen erforderlich sind, weist der Generalsekretär neue Mitarbeiter für einen Anfangszeitraum von **18 Monaten** einer Kammer zu. Im Idealfall arbeiten Neueinsteiger an Aufgaben im Zusammenhang mit der Zuverlässigkeitserklärung ("DAS") und erhalten spezifische Schulungen zu politikbezogenen Fragen, wann immer dies erforderlich ist.

R Rotate ("wechseln")

Im Anschluss an diese Einstiegsphase werden die neuen Mitarbeiter nach dem Rotationsprinzip für die folgenden **18 Monate** einer anderen Kammer zugewiesen. In dieser Zeit arbeiten sie - soweit möglich - an einer anderen Aufgabenart (z. B. übernehmen die Prüfer vorzugsweise Aufgaben im Bereich der Wirtschaftlichkeitsprüfung). Dieser Zeitraum kann an den Zeitplan der abzuschließenden Prüfungsaufgaben angepasst werden.

E Expand ("erweitern")

Am Ende dieses Dreijahreszeitraums werden die neuen Mitarbeiter aufgefordert, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich stärker zu spezialisieren.

In der Regel ist dies der Zeitpunkt, an dem die Prüfer ihre Fähigkeiten im Prüfungsbereich und ihre politischen Fachkenntnisse vertiefen, indem sie am Postgraduierten-Studiengang teilnehmen, den der Hof in Zusammenarbeit mit der *Université de Lorraine* anbietet. Sie werden auch dazu angehalten, Zertifizierungen im Prüfungsbereich zu erlangen (CGAP, CIA usw.).