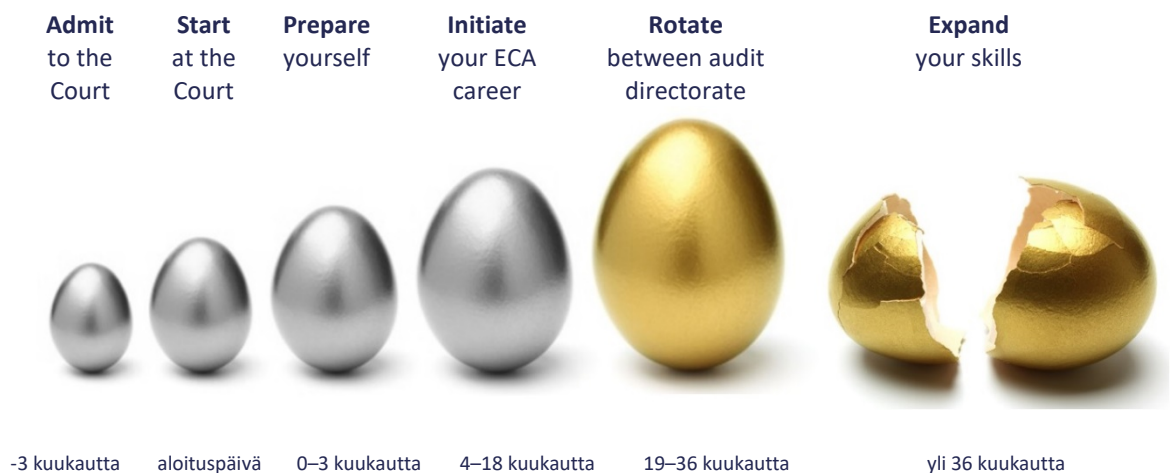


## ASPIRE-ohjelma

ASPIRE on uusi ohjelma, jonka Euroopan tilintarkastustuomioistuin on suunnitellut edistämään uusien työntekijöiden integroitumista.

Ohjelma toteutetaan periaatteessa kahdesti vuodessa. Se muodostuu perehdytyskaudesta, jonka aikana uusille työntekijöille annetaan koulutusta ja heidät integroidaan eri tiimeihin. Tavoitteena on tarjota uusille henkilöstön jäsenille mahdollisuus hankkia työkokemusta ja kehittää taitojaan kolmen ensimmäisen vuoden aikana.

Ensimmäinen kierros käynnistettiin lokakuussa 2016 julkaisemalla yleinen ilmoitus seitsemästä avoimesta tarkastajan toimesta. Toimet täytettiin huhtikuussa 2017. Toinen kierros käynnistyi helmikuussa 2017, ja rekrytoinnit tapahtuivat marraskuussa 2017. Kolmas kierros käynnistyi maaliskuussa 2018.



**A** niin kuin **Admit** (hakijan hyväksyminen)

Ohjelman ensimmäinen vaihe on hakijan hyväksyminen, jota varten perustetaan tarkastusalan johdon ja henkilöstöosaston edustajista koostuva valintalautakunta.

Lautakunta arvioi avointa toimea koskevan ilmoituksen tai ilmoitusten perusteella saadut hakemukset sekä EPSOn varallaololuetteloissa olevien hakijoiden ansioluettelot. Tarkoituksena on laatia luettelo haastatteluun kutsuttavista hakijoista.

Lautakunta laatii haastattelujen perusteella luettelon potentiaalisista palvelukseen otettavista henkilöistä.

**S** niin kuin **Start** (työn aloittaminen)

Uudet työntekijät aloittavat yleensä työnsä tilintarkastustuomioistuimessa joko vuoden alussa tai kesän jälkeen.

Henkilöstöosasto antaa heille hallinnollista tukea sekä tietoa koulutusohjelmasta.

Jokaiselle uudelle työntekijälle nimetään mentori. Tarkoituksena on helpottaa työn aloittamista tilintarkastustuomioistuimessa.

**P** niin kuin **Prepare** (työhön valmistautuminen)

Ensimmäisten kuukausien aikana uusia henkilöstön jäseniä valmistellaan heidän tuleviin tehtäviinsä. He osallistuvat erilaisille, useissa jaksoissa järjestettävillä kursseilla. Kursseihin sisältyy uusille työntekijöille tarkoitettu pakollinen koulutus sekä tehtäväkohtaista ohjausta ja erityiskurseja.

**I** niin kuin **Initiate** (perehtyminen työssä)

Pääsihteeri osoittaa uudet työntekijät tarkastusjaostoihin aluksi **18 kuukauden** ajaksi. Hän tekee päätöksen koordinoitusti johtajien kanssa, jotka yksilöivät avoimiin toimiin tarvittavat erityistaidot ja kokemuksen. Ideaalitilanteessa uudet työntekijät työskentelevät DAS-tarkastustehtävissä ja saavat tarvittaessa erityiskoulutusta toimintapolitiikkakohtaisissa kysymyksissä.

**R** niin kuin **Rotate** (kierto eri tehtävissä)

Ensimmäisen jakson päättyessä uudet henkilöstön jäsenet siirretään toiseen tarkastusjaostoon seuraavien **18 kuukauden** ajaksi, jolloin he vastaavat mahdollisimman monista erityyppisistä tehtävistä (esim. tarkastajat nimetään mieluiten tuloksellisuuden tarkastukseen liittyviin tarkastustehtäviin). Jakson kesto voidaan tarkistaa suoritettavana olevien tehtävien aikataulun mukaan.

**E** niin kuin **Expand** (tietämyksen laajentaminen)

Kolmivuotisjakson päättyessä uusia työntekijöitä kannustetaan taitojen syventämiseen ja erikoistumiseen.

Tässä vaiheessa tarkastajat yleensä syventävät tarkastustaitojaan ja toimintapolitiikkoja koskevaa asiantuntemustaan osallistumalla jatkokoulutukseen, jota tilintarkastustuomioistuin tarjoaa yhteistyössä *Université de Lorraine* kanssa. Heitä kannustetaan myös hankkimaan virallisen tilintarkastajan tutkinto (CGAP, CIA, jne.).