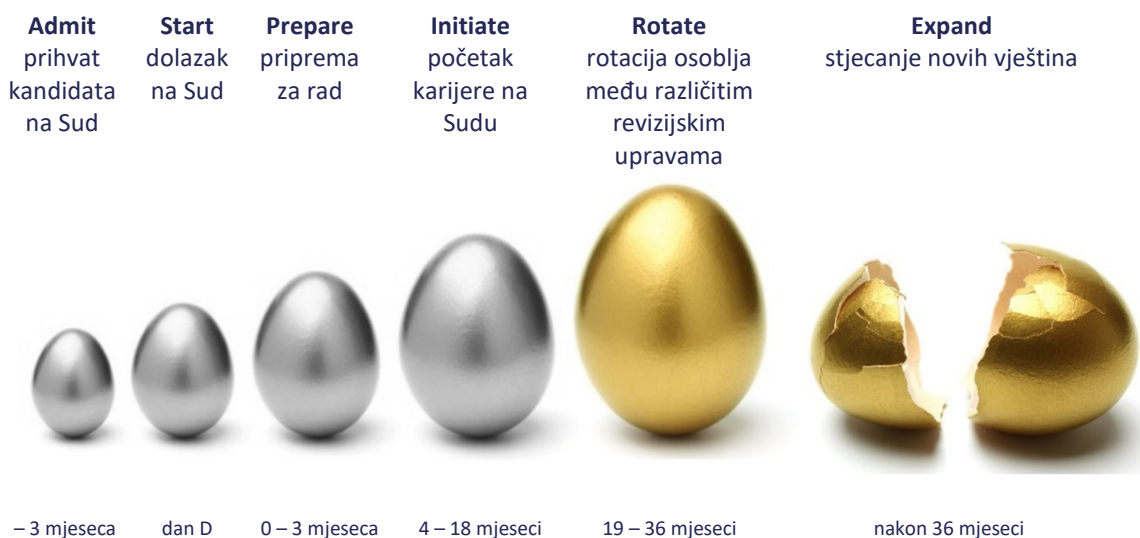


Program ASPIRE

ASPIRE je novi program Europskog revizorskog suda (Sud) čija je svrha bolja integracija novozaposlenog osoblja.

Program se načelno provodi dvaput godišnje i obuhvaća pripremno razdoblje s odgovarajućim osposobljavanjem i integracijom u timove. Cilj mu je omogućiti novozaposlenom osoblju stjecanje dodatnog iskustva i razvoj vještina tijekom prvih triju godina na Sudu.

Program je prvi put pokrenut u listopadu 2016. objavom otvorenog natječaja za popunjavanje 7 slobodnih radnih mjesta za revizore, koja su popunjena u travnju 2017. Drugi je put pokrenut u veljači 2017. za zapošljavanje u studenome 2017. te treći put u ožujku 2018.



A *Admit* – prihvat kandidata

Prvu fazu programa čini prihvat kandidata za koji se uspostavlja povjerenstvo za zapošljavanje koje se sastoji od rukovoditelja iz područja revizije i predstavnika službe za kadrovske poslove.

Povjerenstvo ocjenjuje prijave zaprimljene na temelju oglasa za posao i životopise osoba koje je EPSO uvrstio na popis prikladnih kandidata. Cilj je odabrati uži krug kandidata koji se pozivaju na razgovor.

Nakon razgovora povjerenstvo sastavlja popis kandidata kojima se može ponuditi posao.

S

Start – dolazak na Sud

Novozaposleno osoblje obično dolazi na Sud u jednom od dvaju godišnjih krugova zapošljavanja: ili početkom godine ili nakon ljeta.

Uprava za kadrovske poslove pomaže im obaviti administrativne korake te im pruža informacije o programu osposobljavanja.

Svatom novozaposlenom djelatniku dodjeljuje se mentor čiji je zadatak olakšati prve korake na Sudu.

P

Prepare – priprema za rad

Tijekom prvih nekoliko mjeseci na Sudu novozaposleno osoblje priprema se za rad na budućim zadacima sudjelovanjem na različitim tečajevima koji su organizirani u nekoliko cjelina. Oni obuhvaćaju obvezno osposobljavanje za novozaposleno osoblje, kao i učenje na radnom mjestu te specijalizirane tečajeve.

I

Initiate – početak rada

Glavni tajnik, u suradnji s ravnateljima koji utvrđuju posebne vještine i iskustvo koje trebaju imati djelatnici kojima će se popuniti slobodna radna mjesta, raspoređuje novozaposleno osoblje u jedno od revizijskih vijeća na početno razdoblje od **18 mjeseci**. U idealnom scenariju novozaposleni djelatnici rade na zadacima u vezi s izjavom o jamstvu te po potrebi sudjeluju na posebnim osposobljavanjima u vezi s određenim područjima politike.

R

Rotate – rotacija osoblja

Na kraju tog početnog razdoblja dolazi do rotacije novozaposlenog osoblja koje se raspoređuje u neko drugo revizijsko vijeće na sljedećih **18 mjeseci**. Tijekom tog razdoblja djelatnici rade na zadacima koji se, što je više moguće, razlikuju od prijašnjih zadataka (npr. poželjno je da se revizori rasporede na rad na zadacima u vezi s revizijama uspješnosti). To je razdoblje podložno izmjenama, ovisno o rasporedu zadataka koje je potrebno dovršiti.

E

Expand – stjecanje novih vještina

Na kraju tog trogodišnjeg razdoblja novozaposleno osoblje potiče se na stjecanje novih vještina i užu specijalizaciju.

Revizori tada obično nastavljaju razvijati revizorske vještine i produbljivati stručno znanje u određenom području politike sudjelovanjem na poslijediplomskom osposobljavanju u organizaciji Suda i sveučilišta *Université de Lorraine*. Također ih se potiče na stjecanje certifikata za revizore (CGAP, CIA i sl.).