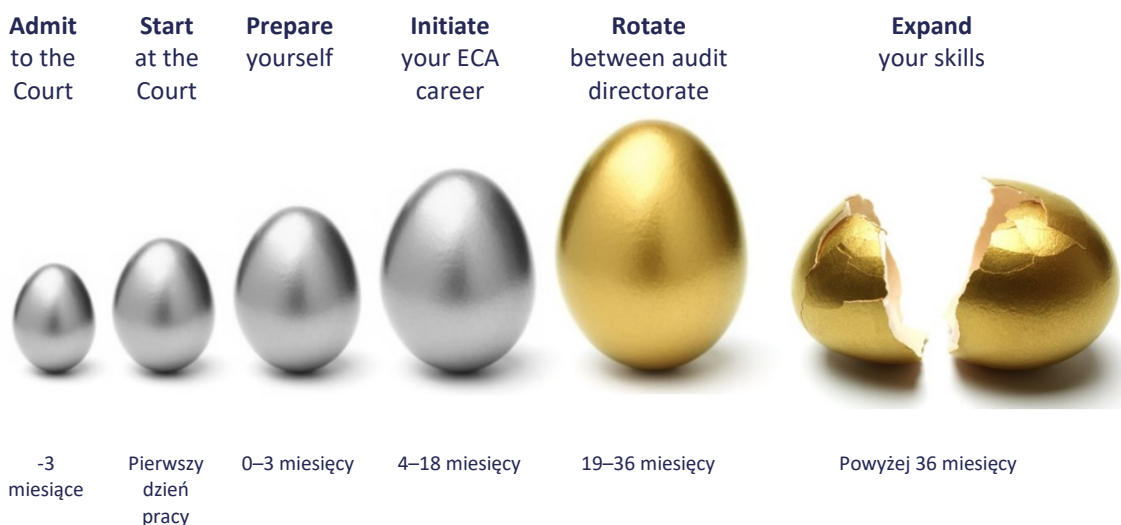


## Program ASPIRE

ASPIRE to nowy program opracowany przez Europejski Trybunał Obrachunkowy w celu zapewnienia lepszej integracji nowych pracowników.

Jest on zasadniczo realizowany dwa razy do roku i obejmuje okres wprowadzający, w trakcie którego nowi pracownicy przechodzą odpowiednie szkolenia i integrację w zespołach. Program ma na celu umożliwienie pracownikom nabycie odpowiedniego doświadczenia i umiejętności w ciągu trzech pierwszych lat pracy w Trybunale.

Pierwsza edycja programu rozpoczęła się w październiku 2016 r. wraz z publikacją otwartego ogłoszenia o naborze kandydatów na siedem stanowisk kontrolerów, które zostały obsadzone w kwietniu 2017 r. Druga edycja ruszyła w lutym 2017 r. w celu zatrudnienia pracowników w listopadzie 2017 r., a trzecia rozpoczęła się w marcu 2018 r.



### **A** for **Admit** jak **Akceptacja**

Pierwsza faza programu polega na akceptacji kandydatów, której dokonuje powołana w tym celu komisja rekrutacyjna złożona z przedstawicieli kierownictwa kontroli i kadr.

Komisja ocenia zgłoszenia nadesłane w odpowiedzi na opublikowane ogłoszenie (ogłoszenia) o naborze oraz życiorysy kandydatów z listy rezerwowej EPSO. Komisja ma za zadanie opracowanie listy kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowy kwalifikacyjne.

Na podstawie rozmów komisja wybiera spośród kandydatów potencjalnych pracowników.

## **S** for **Start** jak **Start**

Nowi pracownicy zazwyczaj rozpoczynają pracę w Trybunale w dwóch momentach roku: na początku lub po wakacjach letnich.

Dyrekcja kadr zapewnia im pomoc administracyjną oraz informacje na temat programów szkoleń.

Każdy nowo zatrudniony pracownik trafia pod opiekę mentora, którego zadanie polega na ułatwieniu podopiecznemu pierwszych kroków w Trybunale.

## **P** for **Prepare** jak **Przygotowanie**

W trakcie pierwszych miesięcy w Trybunale nowy personel przygotowuje się do pełnienia obowiązków, biorąc udział w różnych kursach pogrupowanych w kilka bloków. Kursy te obejmują obowiązkowe szkolenia dla nowych pracowników, a także instrukcje otrzymane od mentorów w trakcie wykonywania pracy i szkolenia specjalistyczne.

## **I** for **Initiate** jak **Inauguracja**

We współpracy z dyrektorami, którzy określają, jakie konkretnie umiejętności i doświadczenie kandydatów są niezbędne na nowych stanowiskach, Sekretarz Generalny przypisuje nowych pracowników do danej Izby na wstępny okres **18 miesięcy**. Modelowy scenariusz zakłada, że nowy personel realizuje zadania w ramach poświadczenia wiarygodności, a w razie potrzeby przechodzi konkretne szkolenia na temat zagadnień dotyczących danej polityki.

## **R** for **Rotate** jak **Rotacja**

Pod koniec okresu wstępnego nowi pracownicy zostają przeniesieni i przypisani do innej Izby na okres kolejnych **18 miesięcy**, podczas których zajmują się, na ile to możliwe, zadaniami innego typu (np. kontrolerom należy wyznaczyć zadania z zakresu kontroli wykonania zadań). Czas trwania tego okresu ten może zostać zmodyfikowany, w zależności od harmonogramu zadań, które mają zostać wykonane.

## **E** for **Expand** jak **Ewolucja**

Pod koniec tego trzyletniego okresu nowi pracownicy są motywowani do dalszego rozwoju i węższej specjalizacji.

Zasadniczo dla kontrolerów jest to etap pogłębiania umiejętności w zakresie kontroli oraz wiedzy specjalistycznej, przykładowo poprzez udział w studiach podyplomowych oferowanych dzięki współpracy Trybunału z Uniwersytetem Lotaryńskim (*Université de Lorraine*). Na tym etapie kontrolerzy są także zachęceni do uzyskania certyfikacji w zakresie audytu (certyfikaty CGAP, CIA itd.).