

Jenni Leppälahti

Kokousraportti: IDI:n SAI Young Leaders ohjelman työpaja, 19.-30.3.2018, Chennai, Intia

Programme Objective



Changed SAI young leader contributing to positive change in SAI's



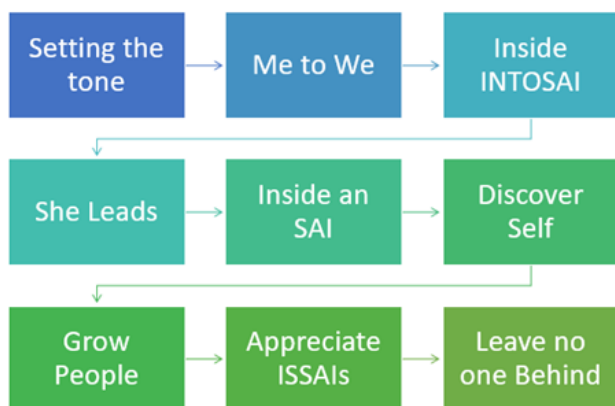
SAI YOUNG
LEADERS
2017-2018



IDI:n SAI Young Leaders (SYL) 1,5-vuotinen koulutusohjelma alkoi vajaan kahden viikon työpajalla Chennaissa, Intiassa. Ohjelmaan on valittu yhteensä 25 tarkastusvirastojen nuorta (ikäraja 40 vuotta) johtajaa eri puolilta maailmaa, kaksivaiheisen hakumenettelyn kautta. Intiassa mukana olivat myös osallistujien henkilökohtaiset coachit. VTV:n osallistujana ohjelmassa on Jenni ja hänen coachinaan Tytti. Jokaisella osallistujalla on ohjelmassa oma muutosstrategiahanke, joka toimeenpannaan ohjelman aikana omassa tarkastusvirastossa.

Työpajan ohjelma jakaantui kahtia siten, että ensimmäisen viikon teemana oli itsensä kehittäminen, yhteiset arvot, coaching-menetelmä, harjoitukset sekä tarkastusvirastojen sekä ISSAI-standardien merkitys globaalisti. Viikon aikana saimme kuulla inspiroivia puheita omasta johtamiskokemuksesta ja siitä, miten naisjohtajat (mm. Pamela Ellis Monroe, Jamaikan pääjohtaja ja Monika Gonzalez-Koss, INTOSAI:n sihteeristö) ovat omaksuneet oman roolinsa johtajina ja mitä se on vaatinut heiltä. Myös Tytti piti kiinnostavan puheen toisen viikon aikana omasta johtamistiestään ja -kokemuksestaan.

Ensimmäisen viikon aikana laadittiin jatkotyöskentelyä varten osallistujien yhteiset arvot. SYL yhteisön arvoiksi valittiin integriteetti, empatia, sitoutuminen, erinomaisuus sekä tilivelvollisuus. Yhteisten arvojen kautta työstehtään jatkossa jokaisen omaa muutosprojektia, henkilökohtaista kehittymistä sekä yhteistä johtamismatkaa.



Ensimmäisen viikon teemat käsitelivät sekä itsetuntemusta ja tunneälyä, mutta myös ISSAI-standardien näkökulmasta heikommassa asemassa olevien huomioimista (ISSAI 12 Value and Benefits of SAIs - "leaving no one behind", "leading by example" ja SDG 5 Gender Equality - "granting everybody similar opportunities"). Käytännön esimerkkien valossa osallistujat miettivät tapoja, joilla konkreettisesti tarkastusvirastot voisivat kantaa kortensa kekoon edellä mainituissa asioissa ja johtaa omalla esimerkillään.

Yhtenä esimerkkinä tuotiin esiin rekrytointipolitiikalla vaikuttaminen. Sen avulla tarkastusvirastot voisivat työllistää esimerkiksi maahanmuuttajia tai muutoin vaikeammin työllistyviä ryhmiä.

SYL COMMUNITY VALUES



Toisen viikon aikana keskityttiin tarkemmin niihin aihealueisiin, joihin osallistujien omat strategiahankkeet voitiin jaotella. Strategiahankkeet on jaoteltu neljään suurempaan teemaan: data-analytiikka, sidosryhmätyö, ISSAI-standardien toimeenpano sekä tuloksellisuustarkastuksen kehittäminen. Jennin projektina on maakuntauudistus. Aiheen arvioitiin sijoittuvan parhaiten sidosryhmätyön teemaan. Sidoryhmäteemassa pyrittiin tunnistamaan eri projektien tärkeimpiä sidosryhmiä ja asiakkaita. Haasteena yleisesti on se, kuinka sidosryhmiä voidaan aktivoida ja saadaan sitoutettua.

Data-analytiikka teemassa Intian PwC:n edustaja kertoi heidän kehitystyöstään ja siihen liittyen erityisesti tekoälyn mahdollisuuksista tulevaisuuden tarkastustyössä. Mielenkiintoisessa esityksessä avattiin heidän kehittämänsä tekoälyn perustuvan botin (GL.ai) toimintaa. Botti nopeuttaa ja tekee mahdolliseksi tarkastusprosessin, jota ihminen yksin ei käytännössä pysty suorittamaan, sillä sen avulla voidaan käydä läpi miljardeja datapisteitä vain sekunneissa. Botin avulla voidaan tuottaa tietoa tehokkaasti erityisesti varmentavassa tarkastustyössä. Botin algoritmien avulla voidaan tutkia jokainen transaktio aina käytetyistä tileistä käyttöoikeuksiin ja se pystyy tunnistamaan epäloogisia tai tavallisuudesta poikkeavia transaktioita, tiliyhdistelmiä sekä käyttäjien toimintaa. Botin toiminnassa ei ole rajoitettu otoksen määrää ja se kehittyy jatkuvasti eli botti oppii uutta. Botin tarjoama tuki tarkastajalle ja tarkastusprosessille on lyömätön, mutta sillä ole tarkoitus korvata tulevaisuudessa tarkastajia vaan tehostaa prosessia tuomalla esiin epäloogisuuksia, joihin tarkastaja taas pääsee tarttumaan muiden tarkastusmetodien avulla. Bottia testataan tällä hetkellä ainakin Kanadassa, Ruotsissa, Saksassa ja Englannissa.

It examines every uploaded transaction, every user, every amount and every account to find unusual transactions (indicating potential error or fraud) in the general ledger, without bias or variability. And the more we use GL.ai, the smarter it gets.

Muutosprojektityötä sekä henkilökohtaista kehittymistä ja coachausta varten ideointiin toisen viikon aikana kokonaisvaltainen projektisuunnitelmamalli, joka jakaa osallistujien strategiaprojektit neljään eri osaan. Osat ovat itsensä kehittäminen, coaching-suunnitelma, muutosstrategiaprojekti sekä ns. muutoksen viestintäsuunnitelma. Suunnitelmakokonaisuus perustuu GROW malliin. Projektikokonaisuuden tavoitteena on toteutuessaan johtaa sekä positiiviseen muutokseen tarkastusvirastossa ja henkilökoh- taiseen positiiviseen kehitykseen. Lisäksi tavoitteena on jakaa kokemuksia, vaihtaa tietoja sekä parhaita käytäntöjä verkostoitumalla. Positiivisen muutoksen kautta tuodaan uusia tapoja ja käytäntöjä oman tarkastusviraston toimintaan. IDI:n on tarkoitus järjestää ohjelma jatkossa säännöllisesti.



Lisätietoja ohjelmasta, seminaarin sisällöstä ja materiaaleista saa Jenniltä sekä Tytiltä.

Seminaarin esityksiä:

[Pamela Monroe-Ellis, Jamaikan tarkastusviraston pääjohtaja: Miksi nuorten johtajien ohjelma on tärkeä?](#)

[PwC:n GL.ai:n esittelysivu](#)

[Intian PwC:n edustajan esitys data-analytiikasta](#)

[Kiinan tarkastusviraston esitys Big Datasta](#)

Lisätietoja IDI:n nuorten johtajien ohjelmasta saatavilla [täältä](#).

[LIITTEET] työtiloissa ko. kokouksen kohdalla

[JAKELU] [kansainväliset asiat – työtila](#)

kirjaamo ja JT / Roland