



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ**

Αθήνα, 08 Φεβρουαρίου 2016

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

**ΘΕΜΑ: Συνέντευξη Αν. Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης
Χρ. Βερναρδάκη στο Newsletter του ΤΟΜΔΔΑ**

Ποιά είναι τα καινοτομικά χαρακτηριστικά του νομοσχεδίου που το διαφοροποιούν σε σχέση με προηγούμενες νομοθετικές πρωτοβουλίες, που αφορούσαν το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και την επιλογή στελεχών σε θέσεις ευθύνης ;

Οι προηγούμενες νομοθετικές πρωτοβουλίες χαρακτηρίζονταν από αποσπασματικότητα. Είτε από πολιτικό καιροσκοπισμό, προκειμένου να αντικατασταθούν σε μια νύχτα οι προϊστάμενοι για να ελεγχθεί η Δημόσια Διοίκηση, είτε επειδή δεν υπήρχε μια ενιαία σύλληψη της δημόσιας πολιτικής για τη διοικητική μεταρρύθμιση, δεν υπήρξε ποτέ ένα νομοθέτημα που να προσπαθεί να αντιμετωπίσει συνολικά τα μείζονα προτάγματα για τη λειτουργία του διοικητικού μηχανισμού. Αυτό λοιπόν επιχειρείται για πρώτη φορά με το νομοσχέδιο αυτό και αποτελεί από μόνο του ουσιαστική και ιστορική καινοτομία: Είναι το αποτέλεσμα μιας ολιστικής προσέγγισης και φιλοδοξεί να γίνει αιτία μιας συνολικής αλλαγής. Περιλαμβάνει τέσσερα μέρη, φαινομενικά διακριτά, αλλά πλήρως και λειτουργικά διασυνδεδεμένα μεταξύ τους. Από την άποψη αυτή αποτελεί μια καινοτομική παρέμβαση που συνιστά την υλοποίηση μιας δημόσιας πολιτικής, κάτι εξαιρετικά σπάνιο για τα ελληνικά δεδομένα.

Πώς θα εφαρμοστούν αυτά τα καινοτομικά χαρακτηριστικά του συστήματος αξιολόγησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση, που εύλογα παρουσιάζεται δύσπιστη και ανέτοιμη ;

Το σύστημα αξιολόγησης φέρει χαρακτηριστικά καινοτομικά στα οποία ταυτόχρονα ενυπάρχει το κίνητρο εφαρμογής του. Δυστυχώς, όπως επίσης σωστά αναφέρετε, η διοίκησή μας παρουσιάζεται δύσπιστη γιατί αυτή τη στιγμή που μιλάμε φέρει ακόμη βαρύ το φορτίο της προηγούμενης νομοθετικής πρωτοβουλίας για την αξιολόγηση, όταν μέσω ενός ξεπερασμένου και αποτυχημένου συστήματος ποσοστώςσεων επιχειρήθηκε η τρομοκράτηση του προσωπικού και η δημιουργία «δεξαμενής» υπαλλήλων προς αποχώρηση. Το νέο σύστημα αποσκοπεί στην αξιολόγηση των λεγομένων «360 μοιρών» κάθε Υπηρεσίας και προβλέπει αμφίδρομες ροές (bottom up και top down), τόσο για την στοχοθεσία όσο και για την αξιολόγηση. Επιπλέον και, κυρίως, δίνει στους υπαλλήλους λόγο σε ολόκληρη τη διαδικασία μέσω της εισαγωγής ενός νέου θεσμού, της Ολομέλειας Διεύθυνσης στην οποία έχουν όλοι/ες δικαίωμα συμμετοχής.

Θα προβλεφθεί η δυνατότητα ένταξης στο υπό σύσταση Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης και στελεχών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, με σημαντική εμπειρία στη διοίκηση επιχειρήσεων;

Το Μητρώο σχεδιάστηκε ως μηχανισμός που περιλαμβάνει στις εγγραφές του δημοσίου υπαλλήλους με πολύ ειδικά προσόντα και προϋποθέσεις για συγκεκριμένους λόγους. Στόχος δεν είναι ένα εν γένει Μητρώο, αλλά η καταγραφή και αξιοποίηση του πολύ καλού και προσοντούχου στελεχιακού δυναμικού του δημόσιου τομέα. Το Μητρώο αποσκοπεί στο να ξαναδώσει στη δημόσια διοίκηση καθαυτή τη δυνατότητα του διοικητικού σχεδιασμού και εφαρμογής και ελέγχου μιας κρατικής πολιτικής, που θα λειτουργεί και ως πεδίο οριοθέτησης απέναντι στα ιδιωτικά συμφέροντα.

Ωστόσο δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής στις διαδικασίες επιλογής, οι οποίες, ειρήσθω εν παρόδω θα διεξάγονται για πρώτη φορά στη διοικητική ιστορία ης χώρας από ανεξάρτητο όργανο (το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων με την αιγίδα του ΑΣΕΠ) και στελεχών έξω από το δημόσιο τομέα σε ειδικές περιπτώσεις, όπως Διευθύνοντες/ουσες Σύμβουλοι σε ΝΠΙΔ ή σε περιπτώσεις όπου η προσφορά από το δημόσιο δεν κρίνεται επαρκής. Στις περιπτώσεις όμως αυτές θα ληφθούν όλες εκείνες οι αναγκαίες πρόνοιες με βάση και τη διεθνή εμπειρία που θα διασφαλίσουν το δημόσιο συμφέρον, ώστε να μην παρατηρηθεί το φαινόμενο των «περιστρεφόμενων θυρών» (revolving doors) ανάμεσα στο δημόσιο τομέα και την αγορά.

Πώς θα εφαρμοστεί ειδικότερα ο θεσμός της συνέντευξης που είναι απαξιωμένος στην κοινωνική συνείδηση από τον τρόπο που χρησιμοποιήθηκε τα προηγούμενα χρόνια, με δεδομένη και την έλλειψη σχετικής τεχνογνωσίας και εμπειρίας στο δημόσιο τομέα;

Είναι γεγονός ότι το συγκεκριμένο εργαλείο έτσι όπως εφαρμόστηκε κατά καιρούς με τη «γαλάζια» και την «πράσινη» συνέντευξη, είναι ταυτισμένο, με ελάχιστες εξαιρέσεις, με το κομματικό κράτος και τις πρακτικές αυτό-αναπαραγωγής του. Επιπλέον, ακριβώς επειδή γινόταν αντιληπτό ως τέτοιο, και επειδή όλες οι νομοθετικές πρωτοβουλίες ήταν αποσπασματικές, δεν έγινε καμία προσπάθεια σοβαρής εξέλιξής του. Αυτό πλέον αλλάζει. Υπάρχουν ειδικές, ρητές στο κείμενο του νόμου προβλέψεις για σύστημα διπλής διάρθρωσης της συνέντευξης, ενώ στην προετοιμασία των σεναρίων θα εμπλέκεται πλέον ενεργά το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης όπως και το ΑΣΕΠ, το οποίο όχι απλώς θα την περιβάλλει με το θεσμικό του κύρος αλλά θα την υποστηρίξει και λειτουργικά. Συνεπώς εξοπλίζεται με τα αναγκαία όπλα και εκκινεί από ισχυρούς πυλώνες νομιμοποίησης.

Πώς θα διασφαλιστεί η έγκαιρη διενέργεια της στοχοθεσίας προκειμένου να προκύψουν σαφείς, αντικειμενικοί και μετρήσιμοι στόχοι σε επίπεδο υπηρεσίας και εξατομικευμένα;

Η σημασία της στοχοθεσίας είναι για μας δεδομένη. Δεν αντιμετωπίζεται ως αυτοσκοπός, ούτε θα επιτρέψουμε να δημιουργήσει μια νέα στοιβάδα γραφειοκρατίας που θα επικάθεται στις ζωτικές δημόσιες λειτουργίες και θα κατασπαταλά τους πολύτιμους πόρους. Αντίθετα, είναι βοήθημα και εργαλείο ανάπτυξης και βελτίωσης για να ανταποκρίνονται τα στελέχη και οι δομές στα καθήκοντα και στην αποστολή τους. Για το λόγο αυτό σχεδιάσαμε προσεκτικά τη διαδικασία στην οποία συμμετέχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι. Ακόμη περισσότερο, για πρώτη φορά εισάγεται ο θεσμός της Ολομέλειας Διεύθυνσης, όπου το σύνολο των στελεχών συζητούν, αποτιμούν και εκτιμούν την πορεία της διαδικασίας. Τέλος, για πρώτη φορά εισάγουμε το θεσμό του Παρατηρητηρίου της Δημόσιας Διοίκησης με το οποίο για πρώτη φορά οι πολίτες και η ίδια η κοινωνία θα επιδρούν στη διαδικασία στοχοθεσίας. Δεν θα έχουμε λοιπόν στόχους που θα τίθενται σε δοκιμαστικό σωλήνα αλλά στόχους που θα υπάρχουν από τη διοίκηση, με τους πολίτες για την κοινωνία και τελικά το δημόσιο συμφέρον.

Ποιά οικονομικά και διοικητικά κίνητρα θα συνδέονται με το σύστημα αξιολόγησης; Πώς θα διασφαλιστεί η εφαρμογή των «μέτρων βελτίωσης» των υπαλλήλων ;

Στο νέο σύστημα μισθολογίου περιλαμβάνονται μελλοντικές προβλέψεις για τη σύνδεση της αξιολόγησης απόδοσης με το σύστημα αμοιβών. Σύμφωνα με αυτές, όταν για δύο συνεχείς αξιολογικές περιόδους η βαθμολογία είναι άριστη δίνεται η δυνατότητα για ένα μισθολογικό κλιμάκιο επιβράβευση. Όμως, η επιβράβευση αυτή επικυρώνεται από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης, συνδέει δηλαδή την επιβράβευση με αξιολόγηση έργου και δομών και όχι με μια πολιτική στενά ατομικής επιβράβευσης.

Επιπλέον, η νέα αρχιτεκτονική του βαθμολογίου διασυνδέεται με την αξιολόγηση αφού η άριστη βαθμολογία επιφέρει ταχύτερη ανέλιξη στο σύστημα σταδιοδρομίας. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται ένα ισχυρό κίνητρο βελτίωσης και διατήρησης της απόδοσης ώστε να επιταχυνθεί η μετάβαση στο βαθμό Α', ο οποίος αποτελεί τη θύρα εισόδου στο Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών αλλά και το προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή στις κρίσεις του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων – σημειωτέον ότι η βαθμολογία της αξιολόγησης αποτελεί τη μία από τις τέσσερις ομάδες κριτηρίων. Περαιτέρω, η διατήρηση της καλής απόδοσης αποτελεί επίσης προαπαιτούμενο για την παραμονή στο Εθνικό Μητρώο. Συνεπώς το σύστημα αξιολόγησης λειτουργεί ως διαρκές και ισχυρό κίνητρο βελτίωσης και ανάπτυξης και όχι ως τιμωρητική δαμόκλειος σπάθη και παράμετρος τρομοκρατίας.

Προβλέπεται η εκπόνηση προγράμματος υποστήριξης της εφαρμογής των ρυθμίσεων του νομοσχεδίου και ποιά «εργαλεία» θα περιλαμβάνει; Πώς συνδέεται το πρόγραμμα αυτό με το γενικότερο πρόγραμμα διοικητικής μεταρρύθμισης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης της δημόσιας διοίκησης ;

Το Υπουργείο θα παρακολουθεί στενά από την πρώτη στιγμή την υλοποίηση των ρυθμίσεων σε κάθε πεδίο και σε κάθε επίπεδο. Θα παρεμβαίνει υποστηρικτικά όπου χρειάζεται και θα συνδράμει με κάθε πρόσφορο τρόπο τους φορείς ώστε η υλοποίηση να προχωρήσει απρόσκοπτα. Το πρόγραμμα αυτό βεβαίως συνδέεται με το γενικότερο πρόγραμμα διοικητικής μεταρρύθμισης του οποίου αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο και αναπόσπαστο μέρος του και περιλαμβάνεται στην Τριετή Στρατηγική για τη Δημόσια Διοίκηση .

Η εισαγωγή καινοτόμων μεθοδολογιών σε ένα διοικητικό σύστημα αντιμετωπίζει συνήθως, όπως επισημαίνεται και από την διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία, αντιστάσεις και δυσκολίες αποδοχής. Ποιά στρατηγική και ποιιά μεθοδολογία θα συνοδεύει αυτή την προσπάθεια διοίκησης αλλαγής; Με ποιο τρόπο θα υποστηριχθεί ο αναγκαίος μετασχηματισμός στάσεων και αντιλήψεων των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης αλλά και της ελληνικής κοινωνίας, ώστε να διαμορφωθεί μια νέα οργανωσιακή και κοινωνική κουλτούρα;

Πράγματι, συνήθως η εισαγωγή καινοτομιών συναντά δυσκολίες. Ειδικά στη δική μας περίπτωση, οι μέχρι σήμερα ασκηθείσες πολιτικές έχουν δημιουργήσει ένα διάχυτο αίσθημα επιφύλαξης και καχυποψίας στο σώμα της Διοίκησης. Η δική μας πολιτική ωστόσο στηρίζεται στη συμμετοχή και στη στήριξη του προσωπικού, εγκαθιδρύοντας μια νέα σχέση εμπιστοσύνης. Οι μεταρρυθμίσεις που προωθούμε αποσκοπούν στο να καταστούν κτήμα της Διοίκησης και όχι ξένο σώμα που θα αποβληθεί αργά ή γρήγορα. Μια που αναφερθήκατε στη βιβλιογραφία, αν ανατρέξουμε στη θεωρία του «honeymoon», που θέλει τις μεγάλες μεταρρυθμίσεις να επιχειρούνται σχεδόν ακαριαία το πρώτο διάστημα της κυβερνητικής θητείας ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι αντιδράσεις, θα διαπιστώσουμε ότι η δική μας κυβέρνηση έκανε ακριβώς το αντίθετο: πρώτα θεμελίωσε τη σχέση εμπιστοσύνης και μετά προωθεί τις μεταρρυθμίσεις, ώστε να επιτύχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.