

ΒΕΛΤΙΩΝΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗ  
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΞΙΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΤΟ  
ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΟΛΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ – ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Γιώργος Α Ιωάννου, Επιχειρησιακός Διευθυντής, Τμήμα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών – PwC  
Έβη Θεοφίλου, Λειτουργός Επιμόρφωσης Α', Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης

Χορηγοί:



Διοργανωτής:



Μέλος:



## ΔΟΜΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

1. Εισαγωγή - Ποιότητα και Ολική Ποιότητα
2. Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης
3. Η Νέα Διαδικασία αξιολόγησης
4. Διασύνδεση ΚΠΑ με προωθούμενες μεταρρυθμίσεις
5. Δυνητικά οφέλη

# Εισαγωγή: Τι είναι Ποιότητα/Ολική Ποιότητα

## Ποιότητα στο Δημόσιο τομέα

### Ποιότητα στο δημόσιο τομέα είναι:

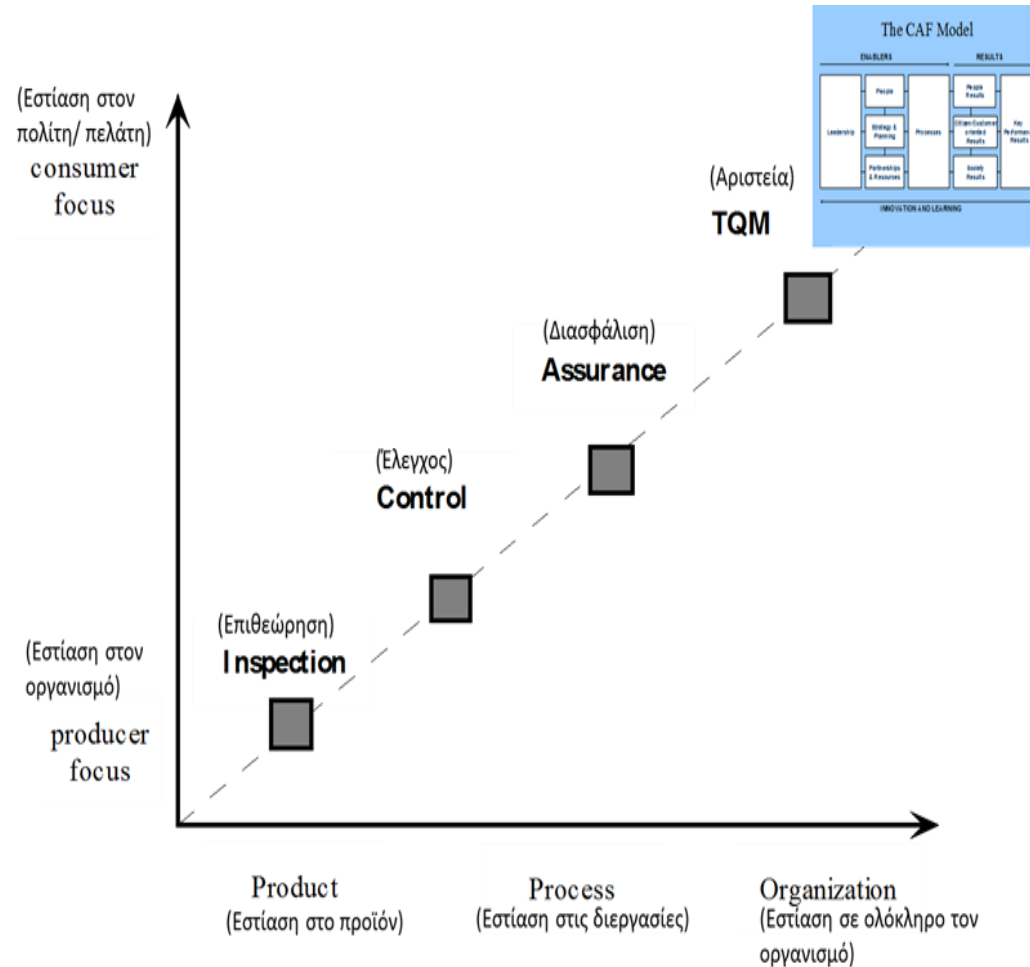
• Η παροχή μιας δημόσιας υπηρεσίας τα χαρακτηριστικά της οποίας ικανοποιούν με **βιώσιμο** τρόπο:

- Τις προδιαγραφές / απαιτήσεις (των νόμων, κανονισμών, κτλ);
- Τις **προσδοκίες** του πολίτη / πελάτη;
- Τις προσδοκίες όλων των άλλων **ενδιαφερόμενων μερών** (πολιτικά, οικονομικά, θεσμικά όργανα, τους δημόσιους υπαλλήλους, ...)

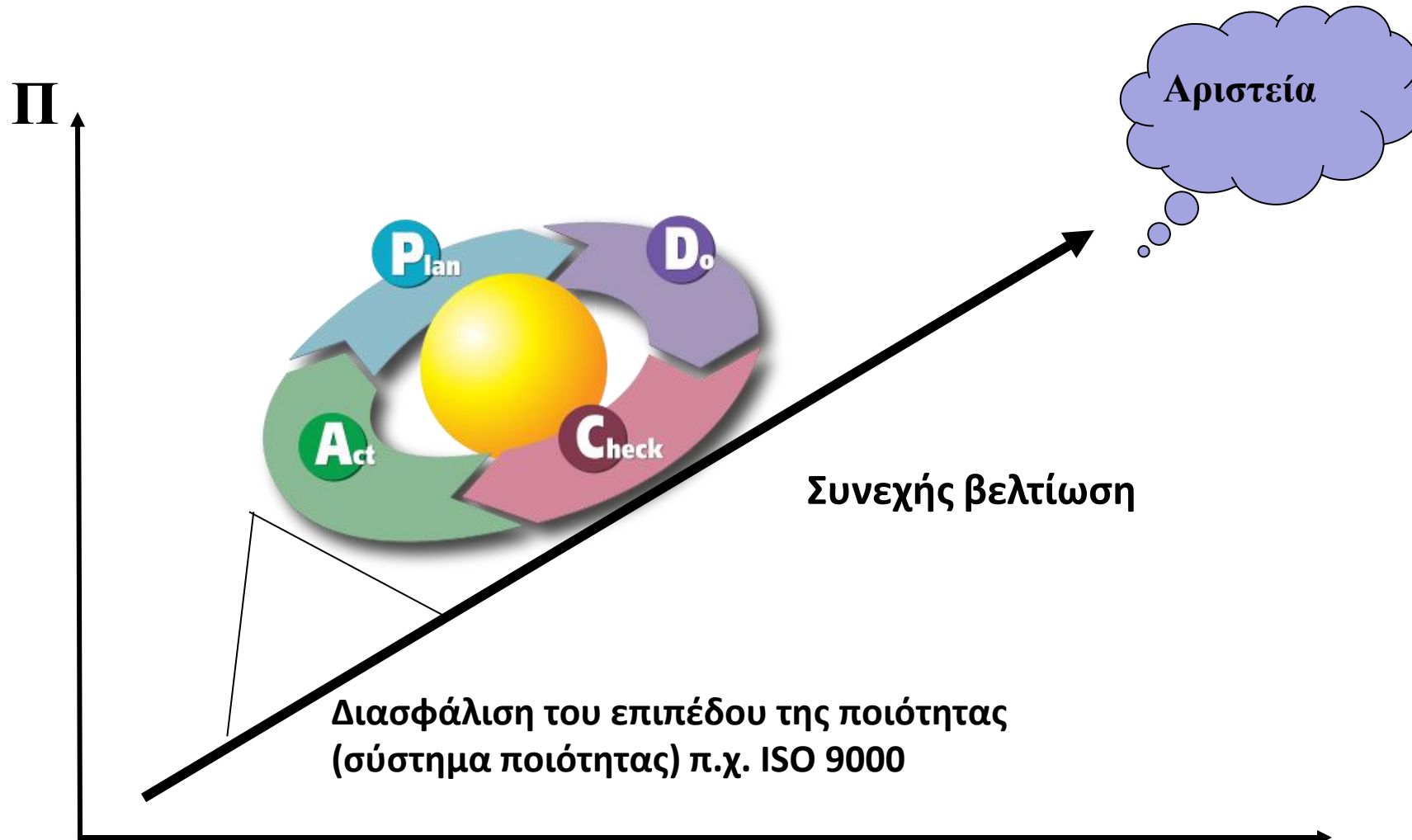
# Εισαγωγή: Τι είναι Ποιότητα/Ολική Ποιότητα

## Ποιότητα στο δημόσιο τομέα:

- Η εξέλιξη των θεμάτων διαχείρισης της ποιότητας από τη μεμονωμένη επιθεώρηση μέχρι την ολική διοίκηση ποιότητας και αριστεία
- Που βρίσκεται η διαχείριση της ποιότητας στη ΔΥ;
- Συνήθως στον έλεγχο και πολύ σπάνια στη διασφάλιση της ποιότητας (πιστοποιημένοι οργανισμοί κατά ISO 9001)



# Συνεχής βελτίωση και Αριστεία



# Ανάπτυξη ενός νέου μοντέλου διοίκησης - Αρχές Αριστείας

## Ποιότητα στο δημόσιο τομέα είναι:

- Για να ικανοποιηθεί πλήρως ο ορισμός της ποιότητας στη Δημόσια Διοίκηση (ΔΔ) θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα νέο μοντέλο διοίκησης το οποίο να είναι βασισμένο στις αρχές αριστείας
- Παράλληλα απώτερος στόχος οποιασδήποτε ΔΔ είναι η δημιουργία δημόσιας αξίας μέσα από την υλοποίηση της αποστολής της



# Η ιστορική ανάπτυξη του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης – Common Assessment Framework (CAF)

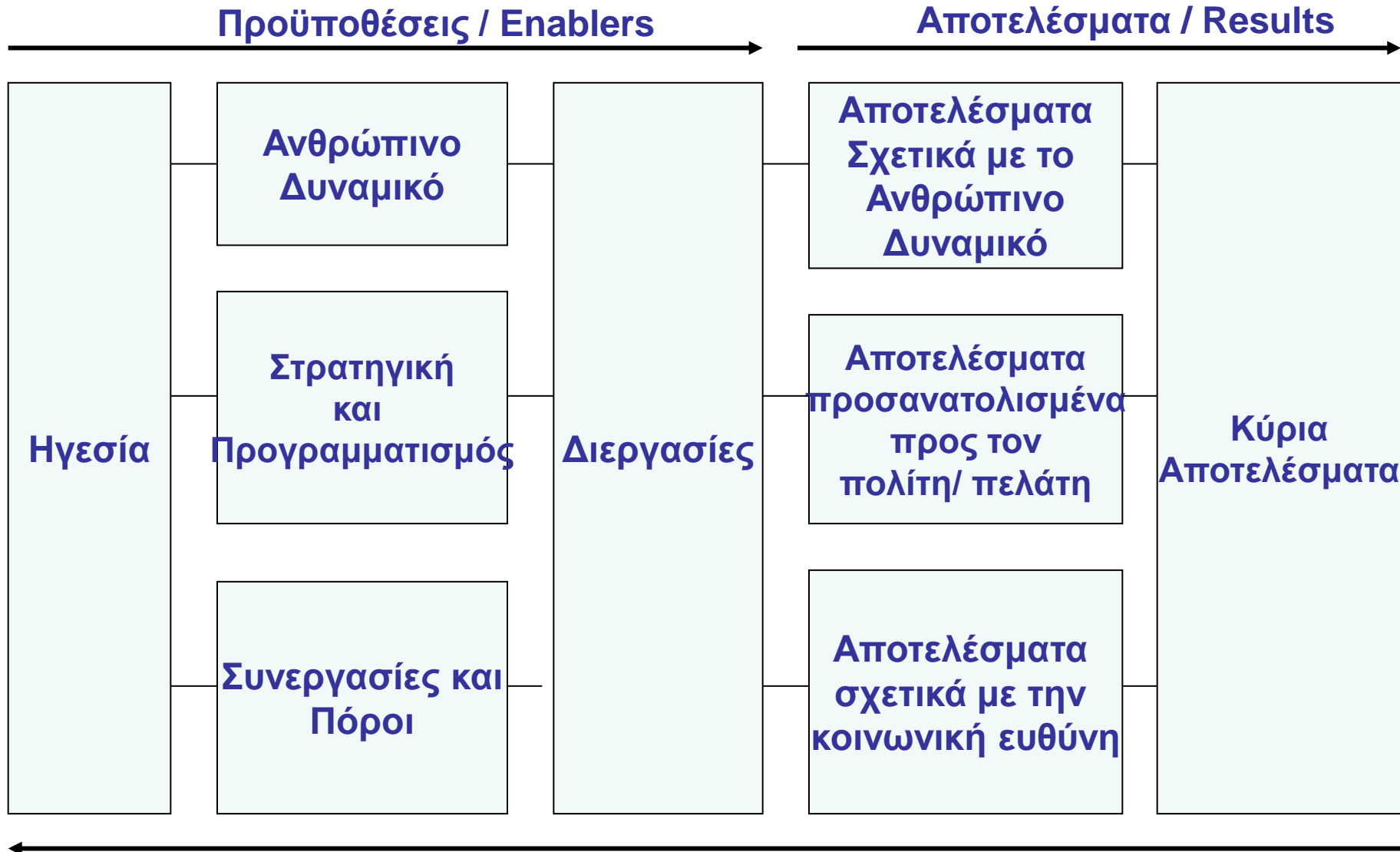
- Το CAF σχεδιάστηκε από το IPSG (μια ομάδα εργασίας του δικτύου EURAN) βασισμένο στο μοντέλο ποιότητας EFQM κάτω από την εποπτεία των αρμόδιων Γενικών Διευθυντών των κρατών-μελών
- Παρουσιάστηκε και εγκρίθηκε το 2000 στη Λισσαβώνα στο Πρώτο Συνέδριο Ποιότητας για τη δημόσια διοίκηση
- Αναθεωρήθηκε το 2002, 2006, και 2012
- ΚΠΑ 2013 – Η τελευταία έκδοση το Σεπτέμβριο 2012, έχει αναρτηθεί στην ηλεκτρονική πλατφόρμα
- Παρουσιάστηκε σε Συνέδρια Ποιότητας για τη δημόσια διοίκηση σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες
- Περισσότεροι από 3000 εγγεγραμμένοι δημόσιοι οργανισμοί έχουν εγγραφεί για να χρησιμοποιήσουν το μοντέλο CAF
- Το CAF μοντέλο έχει μεταφραστεί σε 20 τουλάχιστον γλώσσες

# ΤΟ ΚΠΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

- Το 2001 η ΚΑΔΔ οργάνωσε τις πρώτες δραστηριότητες για το CAF.
- Η εισαγωγή του CAF αποφασίστηκε πάνω σε πιλοτική βάση εφαρμογής το 2004 από το Υπουργικό Συμβούλιο.
- Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης ανέλαβαν την προώθηση/διάδοσή του. Παράλληλα η Ακαδημία ανέλαβε την εκπαίδευση των μελών των ομάδων αυτό-αξιολόγησης
- Το Μάρτιο 2007, το Υπουργικό Συμβούλιο αποφάσισε να ενθαρρύνει την εισαγωγή του CAF πάνω σε γενική βάση στις κρατικές υπηρεσίες.
- Μέχρι σήμερα εκπαιδεύτηκαν πολλοί οργανισμοί και παρουσιάζεται συνεχώς σε διευθυντικές ομάδες άλλων οργανισμών



# ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΚΠΑ)



Καινοτομία και Μάθηση

PwC - Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας

Διοίκησης

# ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΚΠΑ) - Στόχος

Στόχος του ΚΠΑ είναι να είναι καταλύτης στην πλήρη βελτίωση των διεργασιών (process improvement) ενός οργανισμού και έχει πέντε κύριους σκοπούς:

- να εισαγάγει στη δημόσια διοίκηση τη νοοτροπία αριστείας (culture of excellence) και τις αρχές της Ολικής Διοίκησης Ποιότητας (TQM)
- να τους καθοδηγήσει σταδιακά σε ένα πλήρως ανεπτυγμένο PDCA (PLAN, DO, CHECK, ACT) κύκλο
- να διευκολύνει την αυτό-αξιολόγηση ενός δημόσιου οργανισμού, ώστε να αποτυπωθεί επαρκώς η υφιστάμενη κατάσταση και να σχεδιαστούν δράσεις βελτίωσης
- να αποτελέσει τη «γέφυρα» μεταξύ των διαφορετικών μοντέλων που χρησιμοποιούνται στη διοίκηση ποιότητας, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα
- να διευκολύνει τη συγκριτική μάθηση μεταξύ των οργανισμών του δημοσίου τομέα

# Η Νέα Διαδικασία Εφαρμογής του ΚΠΑ στη Δημόσια Διοίκηση

# Εμπόδια για εφαρμογή CAF

(μελέτη του EIPA 2011, παρουσίαση στο EURAN, Πολωνικής Προεδρίας Συμβουλίου Ε.Ε. )

Τα εμπόδια που καταγράφονται στη μελέτη, διαχωρίζονται πιο κάτω σε 4 κατηγορίες:

Κατηγορία	Εμπόδια
<b>Δυσκολίες σε σχέση με την κατανόηση του ίδιου του ΚΠΑ (Difficulties linked to the understanding of the CAF itself)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Το περιεχόμενο κάποιων κριτηρίων ή/και υπο-κριτηρίων</li><li>2. Τα παραδείγματα δεν έχουν σχέση με περιοχές του οργανισμού</li><li>3. Οι διαφορές μεταξύ κάποιων υπο-κριτηρίων δεν είναι διακριτές</li><li>4. Η πολυπλοκότητα του μοντέλου</li><li>5. Η γλώσσα</li><li>6. Το σύστημα βαθμολόγησης</li></ol>
<b>Δυσκολίες σε σχέση με το επίπεδο ωριμότητας του οργανισμού (Difficulties linked to the maturity level of the organisation)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ο οργανισμός δεν είναι εξοικειωμένος με τις αρχές ολικής ποιότητας</li><li>2. Μη ικανοποιητική εμπειρία στην ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών στον οργανισμό</li><li>3. Έλλειψη εμπιστοσύνης στη σχετικότητα της όλης άσκησης</li><li>4. Το να είσαι ειλικρινείς και εξωστρεφής δεν είναι μέρος της επικρατούσας κουλτούρας στον οργανισμό</li><li>5. Έλλειψη εμπιστοσύνης από τα μέλη της ομάδας αυτό-αξιολόγησης</li><li>6. Η διαδικασία επιβλήθηκε και δεν ήταν "ιδιοκτησία" των μελών της ομάδας</li></ol>
<b>Δυσκολίες σε σχέση με την έλλειψη υποστήριξης και χρόνου (Difficulties linked to the lack of support and time)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Έλλειψη χρόνου για μέλη ομάδας αυτό-αξιολόγησης για προετοιμασία</li><li>2. Έλλειψη εκπαίδευσης</li><li>3. Έλλειψη στήριξης από εμπειρογνώμονα</li><li>4. Έλλειψη δέσμευσης από Διεύθυνση</li><li>5. Έλλειψη στήριξης από ηγέτη της ομάδας</li></ol>
<b>Δυσκολίες σε σχέση με την έλλειψη πληροφόρησης (Difficulties linked to the lack of information)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Δεν υπάρχουν αρκετές μετρήσεις στον οργανισμό</li><li>2. Αβεβαιότητα για το σκοπό και το αποτέλεσμα της αυτό-αξιολόγησης</li><li>3. Προβλήματα σε σχέση με τον εντοπισμό δυνατών σημείων και σημείων προς βελτίωση</li><li>4. Δυσκολία στην εξεύρεση αρκετών πληροφοριών από συναδέλφους</li><li>5. Τα μέλη της ομάδας δεν είχαν αρκετή γνώση του οργανισμού</li></ol>

# Εμπόδια για εφαρμογή του ΚΠΑ - η εμπειρία της ΚΑΔΔ

Από την εμπειρία της ΚΑΔΔ και εκπρόσωπων οργανισμών που έχουν εμπειρία με το ΚΠΑ, διαφάνηκε ότι στην Κύπρο, τα παρακάτω αποτελούν τα ριζικότερα εμπόδια για την εφαρμογή:

- Έλλειψη πολιτικής δέσμευσης
- Έλλειψη δέσμευσης από διευθυντές
- Έλλειψη δομημένης διαδικασίας εφαρμογής

# Προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική εφαρμογή

- Λήψη απόφασης για αυτό-αξιολόγηση με το ΚΠΑ
- Γνωστοποίηση της έναρξης της διαδικασίας αυτό-αξιολόγησης στο προσωπικό του οργανισμού
- Δημιουργία ομάδας αυτό-αξιολόγησης
- Δημιουργία ομάδας ποιότητας
- Αποστολή των ομάδων στην ΚΑΔΔ για εκπαίδευση σε θέματα αυτό-αξιολόγησης ΚΠΑ
- Πρακτική καθοδήγηση των μελών της ομάδας αυτό-αξιολόγησης στην εφαρμογή του ΚΠΑ – Hands-on coaching
- Ανάληψη δέσμευσης για την υλοποίηση του σχεδίου δράσης που θα καταρτιστεί μέσα από τη λειτουργία της Ομάδας Ποιότητας

# Μεθοδολογία ανάπτυξης και εφαρμογής του ΚΠΑ στους οργανισμούς της ΔΔ

## Εκπαίδευση:

- Εκπαίδευση στην τάξη για τα κριτήρια και υπο-κριτήρια του ΚΠΑ για την Ομάδα Αυτό-Αξιολόγησης
- Εκπαίδευση στην τάξη της Ομάδας Ποιότητας

Διαχωρισμός της διαδικασίας αυτό-αξιολόγησης σε στάδια τα οποία θα διασυνδέονται με συγκεκριμένα εργαστήρια καθοδήγησης:

- Εργαστήριο 1- Ενεργοποίηση έργου:
  1. Επεξήγηση μεθοδολογίας και εργαλείων στην Ομάδα Αυτό-αξιολόγησης
  2. Βασικές αρχές Ολικής Ποιότητας και ΚΠΑ
- Εργαστήριο 2 – Παρουσίαση επεξήγηση στην Ομάδα Αυτό-αξιολόγησης των πρώτων δύο κριτηρίων της Ηγεσίας και Στρατηγικής και Προγραμματισμού – Συζήτηση για τον τρόπο αυτό-αξιολόγησή τους.
- Εργαστήριο 3 - Συζήτηση αποτελεσμάτων – Βαθμολογία

# Μεθοδολογία ανάπτυξης και εφαρμογής του ΚΠΑ στους οργανισμούς της ΔΥ – Ο ρόλος των καθηγητών

- Εργαστήριο 4 - Παρουσίαση επεξήγηση στην Ομάδα Αυτό-αξιολόγησης των υπόλοιπων τριών κριτηρίων από τις προϋποθέσεις – Συζήτηση για τον τρόπο αυτό-αξιολόγησή τους
- Εργαστήριο 5 - Συζήτηση αποτελεσμάτων – Βαθμολογία
- Εργαστήριο 6 - Παρουσίαση επεξήγηση στην Ομάδα Αυτό-αξιολόγησης των υπόλοιπων κριτηρίων των αποτελεσμάτων – Συζήτηση για τον τρόπο αυτό-αξιολόγησή τους
- Εργαστήριο 7 – Ενεργοποίηση της διαδικασίας διορθωτικών ενεργειών. Ετοιμασία σχεδίων δράσεις επί των ευρημάτων. Διαχωρισμός επιμέρους ομάδων με την εμπλοκή μελών της Ομάδας Ποιότητας. Παρουσίαση στη Διευθυντική Ομάδα



# Μεθοδολογία ανάπτυξης και εφαρμογής του ΚΠΑ στους οργανισμούς της ΔΥ – Ρόλοι

## Ομάδα Αυτό-αξιολόγησης

Είναι η αντιπροσωπευτική ομάδα στελεχών του οργανισμού η οποία μέσα από μια δομημένη διαδικασία θα αυτό-αξιολόγησε τον οργανισμό.

- Τα μέλη της ομάδας αντιπροσωπεύουν τα διάφορα επίπεδα και κατηγορίες προσωπικού του οργανισμού

## Ομάδα Ποιότητας

Ο ρόλος της Ομάδας Ποιότητας θεωρείται πολύ σημαντικός για τη επιτυχία του έργου.

- Είναι η ομάδα στελεχών του οργανισμού η οποία μέσα από μια δομημένη διαδικασία θα δημιουργήσει τα σχέδια δράσης/ βελτίωσης σαν αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτό-αξιολόγησης
- Τα μέλη της ομάδας αντιπροσωπεύουν όλες τις δραστηριότητες του οργανισμού και δρουν σαν 'πρεσβευτές της ποιότητας'
- Παράλληλα είναι και οι καταλύτες της αλλαγής για την εφαρμογή των δράσεων βελτίωσης του αποφασίζονται

Διασύνδεση ΚΠΑ με προωθούμενες μεταρρυθμίσεις  
– Παραδείγματα από την εφαρμογή του νέου  
Συστήματος Διαχείρισης Δημόσιων Οικονομικών –  
Public Financial Management (PFM)

# ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ / ENABLERS - Ηγεσία

**1.1.** Δίνει κατεύθυνση στον οργανισμό αναπτύσσοντας την αποστολή, το όραμα και τις αξίες του

**1.2.** Διαχειρίζεται τον οργανισμό, την επίδοση και τη συνεχή βελτίωση του

**Πως η Ηγεσία**

**1. Ηγεσία  
(Leadership)**

**Αποτελέσματα  
6-7-8-9**

**1.4** Διαχειρίζεται αποτελεσματικά τις σχέσεις με τις πολιτικές αρχές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη

**1.3.** Υποκινεί και στηρίζει τους ανθρώπους του οργανισμού και ενεργεί ως υπόδειγμα

# Διασύνδεση με Μεταρρύθμιση της Διαχείρισης των Δημόσιων Οικονομικών

ΚΠΑ Κριτήριο – Υπο -κριτήριο	Οι σημερινές απαιτήσεις της Μεταρρύθμισης όσον αφορά τον Στρατηγικό Προγραμματισμό (PFM)	Δυνητικά οφέλη από την εφαρμογή του ΚΠΑ για το Στρατηγικό Προγραμματισμό
<p><b>1. Ηγεσία</b></p> <p><b>1.1. Δίνει κατεύθυνση ανάπτυξης οράματος και αποστολής</b></p> <p><i>Ανάπτυξη αποστολής και οράματος με την εμπλοκή των κύριων συμμετόχων του οργανισμού</i></p>	<p>Στην κορυφή της δομής του Στρατηγικού Σχεδιασμού βρίσκεται η αποστολή και το όραμα του οργανισμού.</p> <p>Στο Νέο Πλαίσιο Προϋπολογισμού του Κράτους γίνεται σύνδεση του προϋπολογισμού με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Κυβέρνησης και τα Στρατηγικά σχέδια των αρμόδιων Υπουργείων.</p>	<p>Με την εμπλοκή της ηγεσίας του οργανισμού στην ανάπτυξη της στρατηγικής όπως προδιαγράφεται από το ΚΠΑ, η ετοιμασία / αναθεώρηση των εγγράφων των στρατηγικών σχεδίων του οργανισμού όπως απαιτούνται από το PFM, σταματά να είναι μια γραφειοκρατική διαδικασία αλλά γίνεται κάτω από την ηγεσία του Διευθυντή και με την άμεση εμπλοκή του.</p>
<p><b>1.2. Διαχειρίζεται τον οργανισμό, την επίδοση και τη συνεχή βελτίωση</b></p> <p><i>Καθορισμός μετρήσεων αποτελεσμάτων</i></p> <p><i>Ανάπτυξη συστήματος διοίκησης πληροφοριών με σκοπό τον έλεγχο και την παρακολούθηση</i></p> <p><i>Αποτελεσματική εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία του οράματος της αποστολής και της απόδοσης του οργανισμού</i></p> <p><i>Παρακολούθηση και συνεχής βελτίωση</i></p>	<p>Τα στρατηγικά σχέδια του Υπουργείου και των οργανισμών του περιλαμβάνουν:</p> <p>(α) το όραμα και τις προτεραιότητες του τρόπου υλοποίησης του λαμβάνοντας υπόψη τους διαθέσιμους πόρους</p> <p>(β) τον καθορισμό του επιθυμητού επιπέδου εκροών και παρακολούθηση της απόδοσης</p>	<p>Ο Διευθυντής, στη διαμόρφωση του οράματος και των προτεραιοτήτων, λαμβάνει πάντα υπόψη και δεσμεύεται με τις πολιτικές και πιο συγκεκριμένα με το στρατηγικό πλαίσιο δημοσιονομικής πολιτικής και το στρατηγικό σχέδιο του οικείου Υπουργείου</p>

# ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ / ENABLERS – Στρατηγική και Προγραμματισμός

**2.1.** Συγκεντρώστε πληροφορίες σχετικά με τις παρούσες και μελλοντικές ανάγκες των ενδιαφερομένων καθώς και σχετικές πληροφορίες για τη διεύθυνση

**2.2.** Αναπτύξτε στρατηγική και προγραμματισμό, λαμβάνοντας υπόψη τις πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί

**2.3.** Επικοινωνήστε και εφαρμόστε τη στρατηγική και προγραμματισμό σε όλο τον οργανισμό και επανεξετάζετε τα σε τακτά χρονικά διαστήματα

**2.4.** Προγραμματίστε, εφαρμόστε και αναθεωρήστε τη καινοτομία και αλλαγή στον οργανισμό

**2. Στρατηγική και Προγραμματισμός (Strategy and Planning)**

9. Key performance Results

# Διασύνδεση με Μεταρρύθμιση της Διαχείρισης των Δημόσιων Οικονομικών

ΚΠΑ Κριτήριο – Υπο -κριτήριο	Οι σημερινές απαιτήσεις της Μεταρρύθμισης όσον αφορά το Στρατηγικό Προγραμματισμό	Δυνητικά οφέλη από την εφαρμογή του ΚΠΑ για το Στρατηγικό προγραμματισμό
<p><b>2. Στρατηγική και Προγραμματισμός</b></p> <p><b>2.1. Συγκέντρωση πληροφοριών</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Ανάλυση συμμετόχων και αλλαγή πληροφοριών για τις υφιστάμενες και μελλοντικές ανάγκες</i></li><li>• <i>Πληροφορίες σχετικά με την απόδοση του οργανισμού</i></li><li>• <i>Συστηματική ανάλυση SWOT</i></li></ul> <p><b>2. 2. Ανάπτυξη στρατηγικής</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Μετάφραση του οράματος και αποστολής</i></li><li>• <i>Ανάλυση δραστηριοτήτων</i></li><li>• <i>Διασφάλιση και ισολογισμός πόρων</i></li></ul>	<p>Με βάση τη μεταρρύθμιση του συστήματος Διαχείρισης Δημοσίων Οικονομικών και με βάση τα στρατηγικά σχέδια των Υπουργείων, ετοιμάζεται το επιχειρηματικό πλάνο (Activity Based Budgeting) με βάση το οποίο ετοιμάζεται ο προϋπολογισμός δραστηριοτήτων. Οι Στρατηγικές Μονάδες και οι Ομάδες Προϋπολογισμού έχουν συγκεκριμένο ρόλο στον καθορισμό των στόχων και στην κοστολόγηση των επιπτώσεων.</p>	<p>Εφαρμόζοντας το ΚΠΑ η διαμόρφωση των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων και των δραστηριοτήτων που τους φέρνουν σε πέρας τους στόχους αυτούς, διαμορφώνονται με ένα συστηματικό τρόπο μέσα από τον οποίο γίνεται εμπλοκή όλων των αναγκαίων συμμετόχων καθώς επίσης και της αναγκαίας αντικειμενικής πληροφόρησης.</p> <p>Η στρατηγική και ο προγραμματισμός διαχέονται σε όλο τον οργανισμό. Αναπτύσσεται ένα αποτελεσματικό σύστημα παρακολούθησης και αναπροσαρμογής όπως απαιτείται και από τους κανονισμούς του Πλαισίου Συμφιλίωσης.</p>

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ – Κριτήρια αποτελεσμάτων

6. Αποτελέσματα Σχετικά με το  
Ανθρώπινο Δυναμικό

*6.1 Μετρήσεις αντίληψης*

*6.2 Μετρήσεις απόδοσης*

7. Αποτελέσματα προσανατολισμένα  
προς τον  
πολίτη/ πελάτη

*7.1. Μετρήσεις αντίληψης*

*7.2. Μετρήσεις απόδοσης*

8. Αποτελέσματα σχετικά με την  
κοινωνική ευθύνη

*8.1. Μετρήσεις αντίληψης*

*8.2. Μετρήσεις απόδοσης*

9. Κύρια αποτελέσματα

*9.1. Εξωτερικά αποτελέσματα*

*9.2. Εσωτερικά αποτελέσματα*

# Διασύνδεση με Μεταρρύθμιση της Διαχείρισης των Δημόσιων Οικονομικών

ΚΠΑ Κριτήριο – Υπο -κριτήριο	Οι σημερινές απαιτήσεις της Μεταρρύθμισης όσον αφορά τον Στρατηγικό Προγραμματισμό	Δυνητικά οφέλη από την εφαρμογή του ΚΠΑ για τον Στρατηγικό προγραμματισμό
<p><b>6. Αποτελέσματα</b></p> <p><b>6.1. Κύρια αποτελέσματα</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>Εξωτερικά αποτελέσματα που αφορούν τα αποτελέσματα των στόχων που έχουν τεθεί και απορρέουν από την αποστολή, τη στρατηγική και τις διεργασίες.</i></li><li><i>Εσωτερικά αποτελέσματα που αφορούν την αποτελεσματικότητα του οργανισμού.</i></li></ul>	<p>Κατά τη φάση υλοποίησης των στρατηγικών σχεδίων και προϋπολογισμού οι οργανισμοί αναμένεται να υλοποιήσουν τα στρατηγικά σχέδια μέσα από τη διαχείριση ενός προγράμματος και να παρακολουθούν και υποβάλλουν στοιχεία και εκθέσεις αναφορικά με την υλοποίηση του προϋπολογισμού (ΓΔΕΠΣΑ– 5/2015).</p> <p>Παρακολούθηση και αξιολόγηση:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Παρακολούθηση αποτελεσματικότητας των στόχων μέσω καθορισμένων δεικτών μέτρησης απόδοσης και αξιολογήσεων τομεακών και εθνικών πολιτικών</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ανάπτυξη μηχανισμού συστηματικής παρακολούθησης της υλοποίησης των δράσεων του Στρατηγικού προγραμματισμού μέσα από την παρακολούθηση των καθορισμένων δεικτών απόδοσης.</li><li>• Ετοιμασία εκθέσεων αξιολόγησης της υλοποίησης συμπεριλαμβανομένου και εισηγήσεων βελτίωσης.</li></ul>



# Δυνητικά οφέλη

1. Βέλτιστο μοντέλο διοίκησης – Η βάση για τη συνεχή βελτίωση του Οργανισμού
2. Καταλύτης στην εφαρμογή των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων:
  1. Στρατηγικός Σχεδιασμός
  2. Σύστημα Διαχείρισης ΑΔ
  3. Βελτίωση θεσμικού πλαισίου
  4. Εφαρμογή e-Government
3. Μέσο εμπλοκής και δέσμευσης του προσωπικού – Κοινό όραμα, αποστολή και στόχοι
4. Βελτίωση της θετικής εικόνας της Δημόσιας Διοίκησης
5. Δημιουργία αποτελεσμάτων που έχουν ουσιαστικό θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία
6. Ευθυγράμμιση και αποτελεσματική οριζόντια διασύνδεση μεταξύ των οργανισμών

Ευχαριστούμε για την προσοχή σας