

Συνεργασία Ηγεσίας Ιδιωτικού-Δημόσιου Τομέα: Υπάρχει Ελπίδα;



Linkage
Create lasting leadership *impact*

 **FocusBari**
άνθρωποι • έμπνευση • δημιουργία

Ξένια Κούρτογλου
Founder & Managing Partner



Ο σκοπός μας:



Hope?



Να προσδιορίσουμε την
Δυνατότητα , Δυναμική
& Προϋποθέσεις
συνεργασίας ηγεσίας
Ιδιωτικού & Δημόσιου
Τομέα

Αξίζει να τονίσουμε:

- ✓ Πέρα από τα ευρήματα αυτά καθ' εαυτά : **πλούτος!**
- ✓ Η έμπνευση της ομάδας μας : **κίνητρο!**
- ✓ Ο τρόπος ανταπόκρισης : **ενδιαφέρον!**
- ✓ Η αξιολόγηση «πίσω» από τα λεγόμενα : **αξία!**
- ✓ Οι πρακτικές κατευθύνσεις : **συνεισφορά!**

THANK YOU

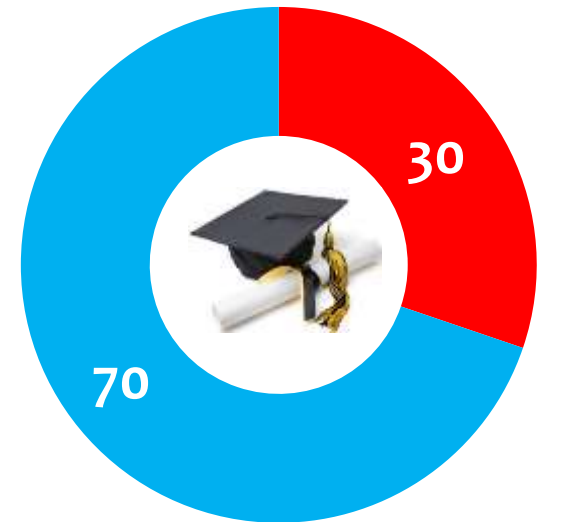
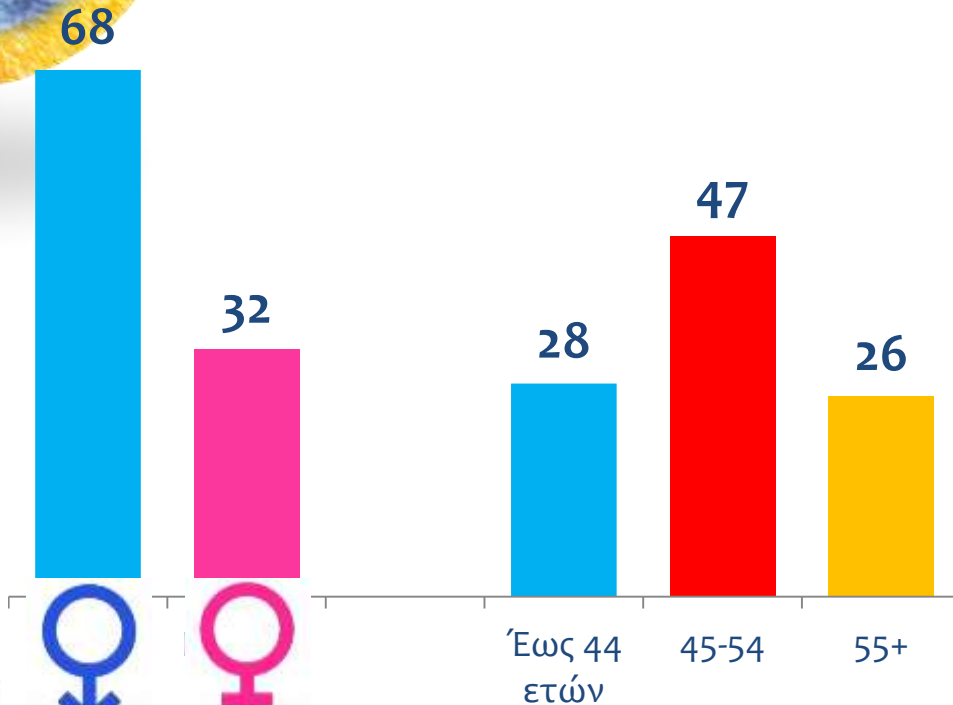
Τι κάναμε...

- ✓ Ποσοτική online έρευνα – δομημένο ερωτηματολόγιο
- ✓ 320 ηγέτες του ιδιωτικού τομέα
- ✓ 3 ατομικές συνεντεύξεις σε βάθος 1,5 ώρας 
- ✓ Μέσα σε 16 μέρες : 12-27 Ιουνίου 2019
- ✓ Ομάδα Linkage – Focus Bari 




Το κοινό μας:

Thank
you!



Τι θα δούμε:

- ✓ Τα χαρακτηριστικά της ιδανικής ηγεσίας
- ✓ Οι σημερινές απόψεις & στάσεις
- ✓ Οι μελλοντικές διαθέσεις & προϋποθέσεις
- ✓ Στο «δια ταύτα»



Χαρακτηριστικά Ιδανικής Ηγεσίας

Πυλώνας 1 : «Εμπνέει»

(Κατάταξη 1 έως 5)



Δημιουργεί ένα όραμα για το μέλλον που κινητοποιεί



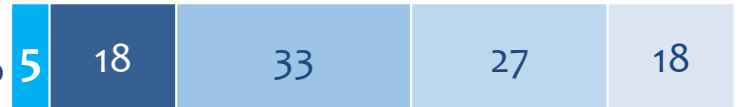
Δημιουργεί ένα κοινό σκοπό, εστιάζοντας στα αποτελέσματα και τους στόχους



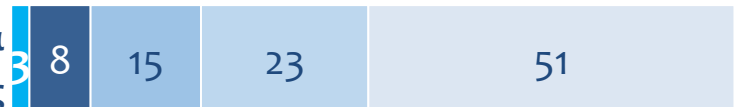
Εμπνέει τους άλλους να ξεπερνούν εμπόδια



Περιγράφει τον σκοπό / στρατηγική με κατανοητό τρόπο



Βοηθά τα μέλη της ομάδας του να κατανοήσουν τη σημασία της εργασίας τους



Πυλώνας 2 : «Δεσμεύει»

(Κατάταξη 1 έως 5)



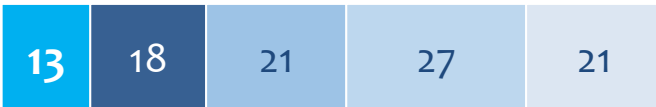
✓ Δημιουργεί περιβάλλον όπου **συζητούν ανοικτά και μαθαίνουν από αποτυχίες/εμπόδια**



✓ Εξασφαλίζει ότι τα άτομα αισθάνονται ότι **εκτιμάται η αξία τους ζητώντας τους να εκφράσουν την άποψη τους**



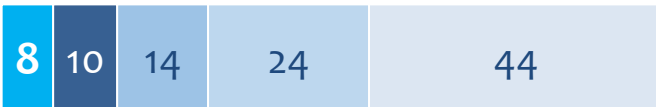
Εκφράζεται με τρόπο που **προκαλεί την συμμετοχή**



Δίνει ευκαιρίες να εφαρμοστούν **νέες γνώσεις και δεξιότητες**



Χτίζει την **σύνδεση** βρίσκοντας **σημεία κοινού ενδιαφέροντος**



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Πυλώνας 3 : «Καινοτομεί»

(Κατάταξη 1 έως 5)



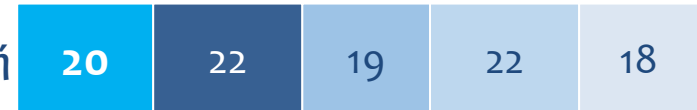
✓ Παρακινεί τον **καινοτόμο τρόπο σκέψης** αναγνωρίζοντας σημαντικές τάσεις και τεχνολογίες



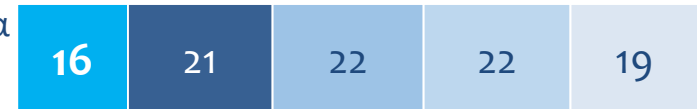
✓ Προβαίνει σε **καινοτομίες που αυξάνουν** την αποτελεσματικότητα, ανάπτυξη, κερδοφορία



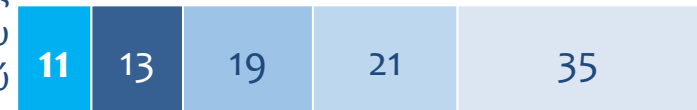
✓ Αναγνωρίζει και **αφαιρεί εμπόδια** προς την αλλαγή



Αναζητά **νέες λύσεις** σε προβλήματα



Εξασφαλίζει ότι τα συστήματα και οι διαδικασίες **ευθυγραμμίζονται** για να υποστηρίξουν πρωτοβουλίες του οργανισμού



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Πυλώνας 4 : «Επιτυχάνει»

(Κατάταξη 1 έως 5)



Δίνει την δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων & ανάληψη ευθυνών



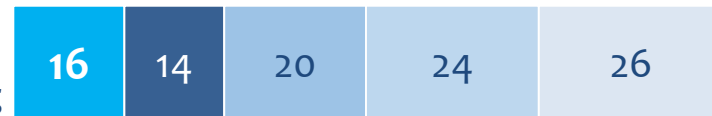
Ενισχύει την συνεργασία μεταξύ ομάδων / ατόμων ευθυγραμμίζοντας στόχους



Δημιουργεί αίσθηση πίστης ακόμα και σε εκείνους που νομίζουν ότι «δεν μπορούν να το κάνουν»



Επικοινωνεί τον τρόπο όπου διαδικασίες, συστήματα, μετρήσεις ευθυγραμμίζονται με τους στόχους



Προβαίνει έγκαιρα σε διορθωτικές κινήσεις για την επίτευξη των στόχων



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Πυλώνας 5 : «Εξελίσσεται»

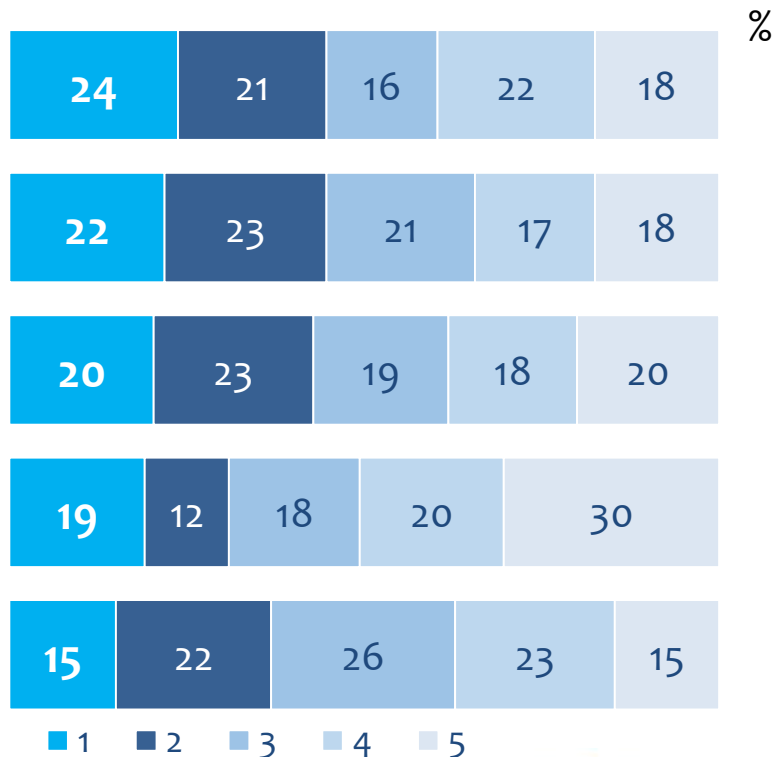
(Κατάταξη 1 έως 5)



- ✓ Βάζει το καλό της ομάδας πάνω από το προσωπικό του ενδιαφέρον
- ✓ Παίρνει δύσκολες αποφάσεις σε καταστάσεις ρίσκου, αβεβαιότητας και κριτικής
- ✓ Ευθυγραμμίζει με συνέπεια λόγια και έργα

Δρα και παίρνει αποφάσεις σε ευθυγράμμιση με τον σκοπό και την κατεύθυνση του οργανισμού

Κερδίζει την εμπιστοσύνη των άλλων εκπληρώνοντας τις υποσχέσεις του/της





Οι Σημερινές Απόψεις & Στάσεις

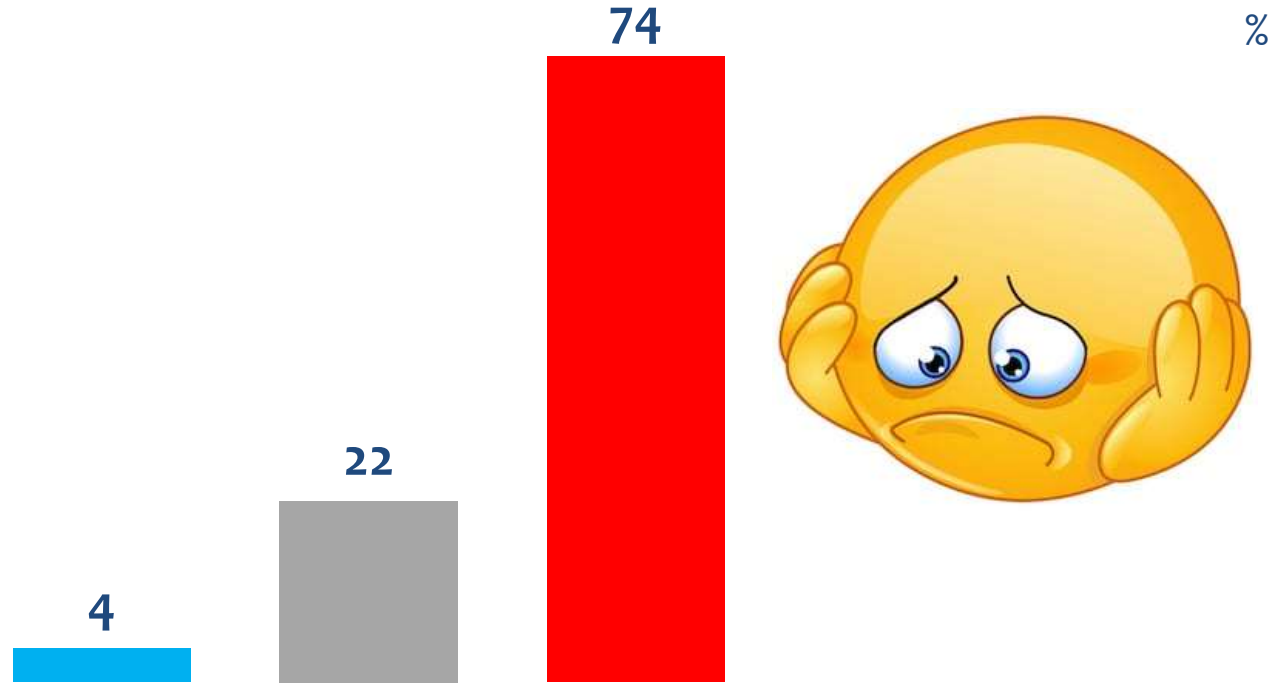
Ποια είναι η άποψη για τους σημερινούς ηγέτες*;



*Βαθμολογία 1-10 σε κάθε πυλώνα



Η ενασχόληση στελεχών ιδιωτικού τομέα στη δημόσια διοίκηση σήμερα θεωρείται...



■ Πολύ/Αρκετά υψηλή ■ Μέτρια ■ Αρκετά/Πολύ χαμηλή

Ποιοι είναι οι λόγοι;

(Κατάταξη top 1-5 από 10 items)

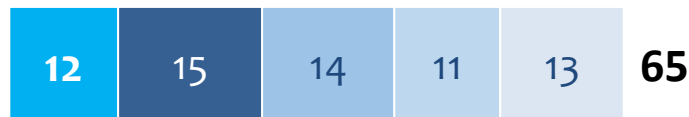


Παρεμπόδιση του έργου

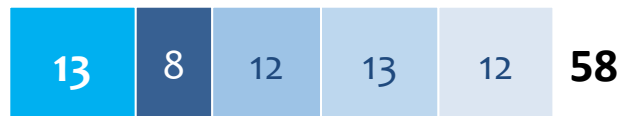
κομματικές/κυβερνητικές παρεμβάσεις



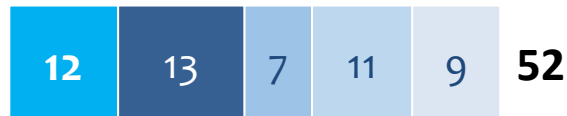
Γραφειοκρατία/ εμπόδια στη λήψη αποφάσεων



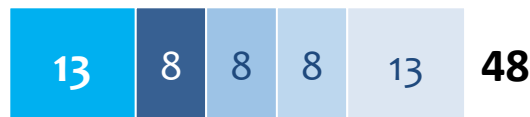
Αναξιοκρατία



Διαφορά νοοτροπίας και κουλτούρας



Χαμηλές αμοιβές στην δημόσια διοίκηση



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Ποιοι είναι οι λόγοι;

(ενδεικτικά όπως ακριβώς εκφράστηκαν)



«Διότι θεωρούν ότι μπορεί να στιγματιστούν και σε μία οποιαδήποτε αλλαγή να μην τους ξαναδοθεί η ευκαιρία αντίστοιχης θέσης στον ιδιωτικό τομέα»

«Πιθανόν να μπουν σε στοχευμένες καταγγελίες, δικαστικές περιπέτειες»

«Μια πρόταση σε κάποιο στέλεχος του ιδιωτικού τομέα 50+ θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα ελκυστική. Οι θέσεις αυτές γενικά δεν 'ανοίγουν' και προτάσεις δεν γίνονται σε καταξιωμένα στελέχη, αλλά σε αυτούς με κομματική πρόσβαση»



Οι Μελλοντικές Διαθέσεις & Προϋποθέσεις

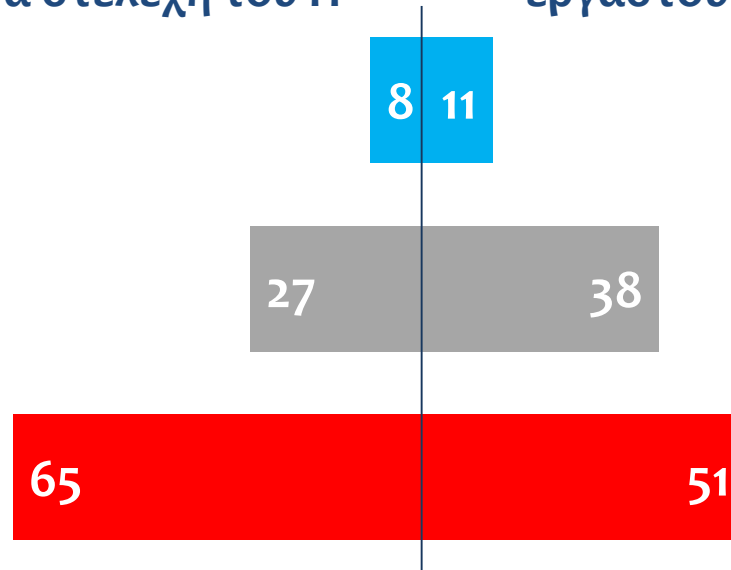
Πόσο ενδιαφέρεται η μια πλευρά για την άλλη;



Η Δημόσια Διοίκηση
προς τα στελέχη του IT

Τα στελέχη IT για να
εργαστούν στον ΔΤ

%



■ Πολύ/Άρκετά

■ Μέτρια

■ Όχι τόσο/Καθόλου

Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να υπάρξει αποτελεσματική συνεργασία;

(Κατάταξη 1 έως 5)



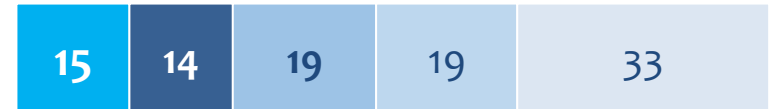
Εξάλειψη παρεμπόδισης
του έργου και της λειτουργίας/όχι παρεμβάσεις



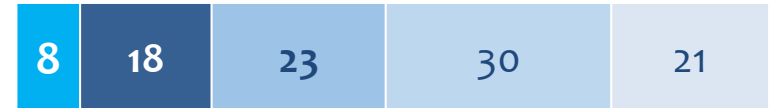
Παροχή διαφάνειας, ξεκάθαρου πλαισίου
λειτουργίας & αξιολόγησης



Ψηλότερες αμοιβές, αντίστοιχες με
του ιδιωτικού τομέα



Ευθυγράμμιση κουλτούρας και σκοπού



Στοχευμένες ενέργειες επικοινωνίας
& προσέγγισης



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Ποιές είναι οι προϋποθέσεις;

(ενδεικτικά όπως ακριβώς εκφράστηκαν)

«Η διατήρηση της θέσης να κρίνεται και να αξιολογείται βάσει της επίτευξης των στόχων και της απόδοσης του στελέχους και όχι από πολιτικά κριτήρια και ισορροπίες»

«Να εξαλειφθεί ο φόβος ότι κάποιος (π.χ. πολιτικός αντίπαλος ή ο επόμενος στη δημόσια θέση) θα σε κυνηγήσει νομικά»

«Πιστεύω ότι υπάρχουν στελέχη με όραμα και εμπειρία που θα τους ενδιέφερε να βοηθήσουν στην επανεκκίνηση της χώρας με την δημιουργία σωστών, ικανών και χρήσιμων εφαρμογών και πρακτικών στον Δημόσιο Τομέα προς όφελος του Κράτους και του Πολίτη»

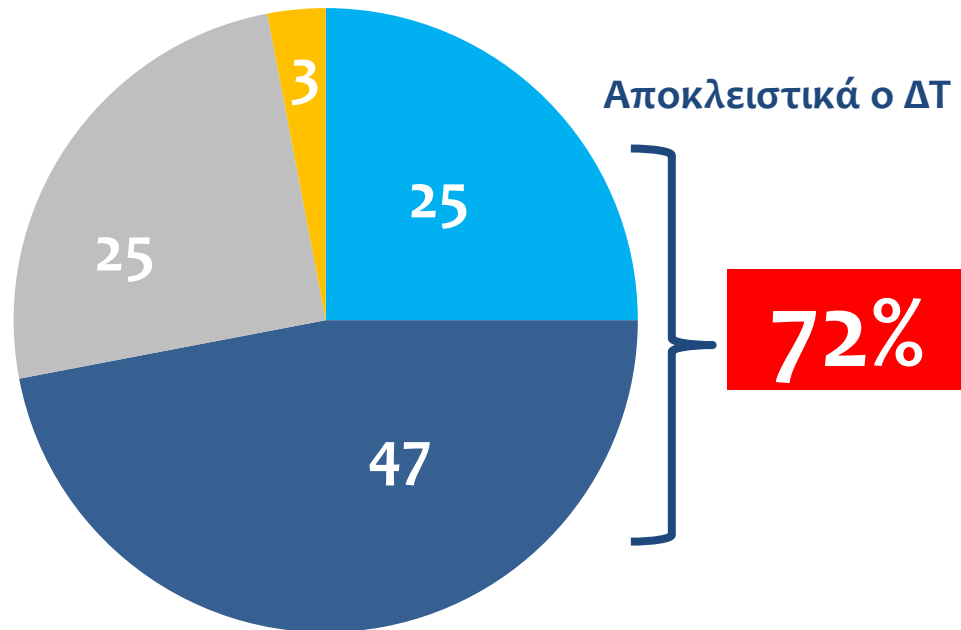
Ποιος έχει την ευθύνη για αυτές τις προϋποθέσεις;



Εξ ίσου και οι δύο

Αποκλειστικά/κυρίως ο IT

%



Κυρίως ο ΔΤ

Γνώση & Άποψη για ΣΔΙΤ



«Δεν το έχω ακούσει καθόλου»

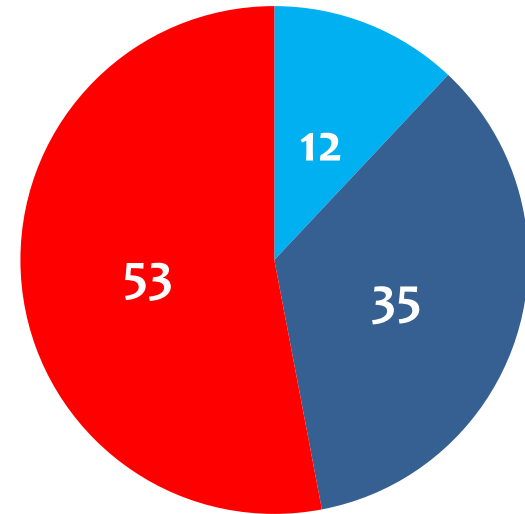


«Έχω ακούσει,
γνωρίζω αρκετά»

«Έχω ακούσει, δεν
γνωρίζω αρκετά»

Πόσο το πιστεύουν;

%



■ Πολύ/αρκετά ■ Μέτρια ■ Όχι τόσο/καθόλου



Ποιο είναι το «κλειδί επιτυχίας» των ΣΔΙΤ; (ενδεικτικά όπως ακριβώς εκφράστηκαν)

«Μόνο με τη συνεργασία αλλάζουν τα πράγματα στη ζωή.
Συνεργασία = Ωριμότητα σε Προσωπικό, Επαγγελματικό, Κοινωνικό επίπεδο»

«Θεωρώ ότι μια τέτοια σύμπραξη θα είναι θετική διότι θα φέρει κοντά την
κουλτούρα και την τεχνογνωσία του ιδιωτικού τομέα με τις ανάγκες και τις
αναγκαίες διαδικασίες ενός δημόσιου οργανισμού»

«Έχει επιτύχει όπου εφαρμόστηκε με αποτελεσματικότητα»



ΣΤΟ «ΔΙΑ ΤΑΥΤΑ»

#1. Συνεργασία = αμοιβαία ωφέλεια



ΔΗΜΟΣΙΟ

- ✓ Εμπειρία, τεχνογνωσία, αποτελεσματικότητα
- ✓ Στοχοθεσία, δέσμευση & υπευθυνότητα
- ✓ Ορθή λειτουργία, έλεγχος, εξυγίανση

ΙΔΙΩΤΙΚΟ

- ✓ Αξιοποίηση προσόντων για την πατρίδα
- ✓ Ενασχόληση για ένα «μεγαλύτερο σκοπό»
- ✓ Συνεισφορά για μια καλύτερη χώρα για όλους

#1. Συνεργασία = αμοιβαία ωφέλεια



«Εγώ είμαι διατεθειμένος να πάω και όχι για οικονομικούς λόγους, εμπνέομαι να βοηθήσω τη χώρα μου για συγκεκριμένο χρόνο και με συγκεκριμένο σκοπό»

«Θέλει ανθρώπους που είναι εθελοντές και γενναίοι, ανθρώπους που θέλουν να κάνουν το καλό για τη χώρα»

#2. Υπάρχει «momentum» τώρα!



- ✓ Εντοπίζεται η **διάθεση** και το ενδιαφέρον
- ✓ Συνειδητοποιείται η ανάγκη που έχει η χώρα για να πάει **πραγματικά** μπροστά, να μην μείνει «στα λόγια»
- ✓ Η συνειδητοποίηση αυτή αποδίδεται και στον **πολιτικό χώρο**, ηγέτες και στελέχη
- ✓ Η **ιδιωτική** ηγεσία εκφράζει ανοικτά τις **προσδοκίες** της από την **νέα κυβέρνηση**

#2. Υπάρχει «momentum» τώρα!



«Έχει φτάσει η στιγμή, οι γενιές που έρχονται είναι πιο μορφωμένες, με ανοικτή οπτική, θέλουν να πάνε μπροστά, επιθυμούν και εκτιμούν την διαφάνεια, την αξιοκρατία, εμπνέονται από την ομαδικότητα»

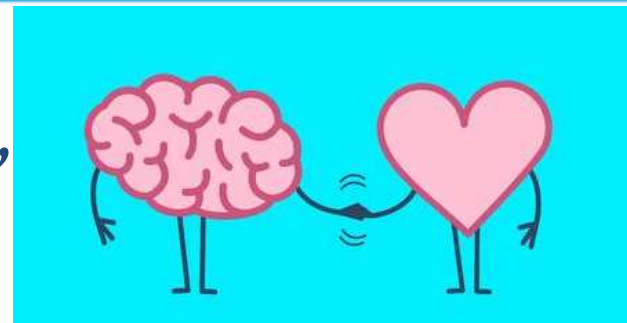
«Οι συνθήκες είναι ώριμες, και το θέμα είναι αν η καινούργια κυβέρνηση θα πάρει την ευκαιρία και θα κάνει πραγματικές αλλαγές και να μην μείνει σε προεκλογικά «θα» και ευχολόγια»

#3. Οι «πραγματικές αλλαγές» :

(Βασική πρωτοβουλία από την ΔΔ -πρόσκληση)



Αλλαγή “Mindset **AND** Heartset”



- ✓ Συλλογική & μακροπρόθεσμη οπτική
- ✓ Ξεκάθαρο όραμα που επικοινωνείται με σαφήνεια
- ✓ Συνέπεια μεταξύ λόγων και συμπεριφοράς/έργων

#3. Οι «πραγματικές αλλαγές» :



«... να προσεγγίσει την ιδιωτική ηγεσία εξασφαλίζοντας τις κατάλληλες προϋποθέσεις, να βάλει στην άκρη το «πολιτικό κόστος» και να πείσει για την πραγματική αλλαγή»

Σημαντικό «tip» τα 3 «Π»:



Πλάνο



Πίστη



Πάθος





*"Innovation is like the difference
between fried eggs and omelette"*

Nicholas Negreonte

Υπάρχει Ελπίδα; **Ναι!**

“It’s our ship, it’s our country!”

Ευχαριστώ πολύ!

Linkage
Create lasting leadership *impact*

 **FocusBari**
άνθρωποι • έμπνευση • δημιουργία

Ξένια Κούρτογλου
Founder & Managing Partner