

21 Ερωτήσεις και Απαντήσεις για την Αξιολόγηση της Α.Α.Δ.Ε.

1. **Ερώτηση:** Σε τι χρησιμεύει η αξιολόγηση για εμένα που είμαι εργαζόμενος της Α.Α.Δ.Ε.;

Απάντηση:

Η αξιολόγηση τονίζει **τα δυνατά** σου σημεία και προσθέτει πιθανά **περιθώρια βελτίωσης**, δηλαδή **σου δείχνει πού βρίσκεσαι** σε σχέση με τις απαιτήσεις της Θέσης Εργασίας, που κατέχεις και τους στόχους σου. Δηλαδή:

- Σου παρέχει τα δεδομένα για να δημιουργήσεις τη **δική σου πορεία σταδιοδρομίας**.
- Προσφέρει ένα **σταθερό βήμα διαλόγου** ανάμεσα σε εσένα και τον Προϊστάμενό σου για θέματα σχετικά με την **απόδοση**, την **εκπαίδευση**, την **ανάπτυξη** και συνεπώς την **επαγγελματική εξέλιξή σου**.

2. **Ερώτηση:** Γιατί γίνεται Αξιολόγηση;

Απάντηση:

- Κάθε οργανισμός έχει υποχρέωση στους εργαζομένους του, αλλά και στους πολίτες που υπηρετεί, να εξελίσσεται δίνοντας έμφαση στην εκπαίδευση και τα εφόδια για τα στελέχη του, να εφαρμόζει σύγχρονες μεθόδους και πρακτικές για τη βελτίωση των ποσοτικών και ποιοτικών του επιδόσεων. Η αξιολόγηση είναι η **έμπρακτη απόδειξη** ότι **τιμούμε την υποχρέωση** αυτή και την ευθύνη που μας έχει αναθέσει η πολιτεία **να προστατεύσουμε το δημόσιο συμφέρον εξελίσσοντας τις δυνατότητες των ανθρώπων μας**. Ταυτόχρονα, είναι η βάση για **να διεκδικήσουμε όλοι μαζί το καλύτερο αύριο που δικαιούμαστε** μέσα από την ποιότητα της απόδοσής μας.
- Η αξιολόγηση είναι **δίκαιη και αντικειμενική διαδικασία βελτίωσης, αναβάθμισης των εργαζομένων και του οργανισμού** της Α.Α.Δ.Ε., προς όφελός τους, αλλά και προς όφελος των πολιτών και της κοινωνίας ευρύτερα.
- Η αξιολόγηση είναι το εργαλείο για **να μετρήσουμε τις δυνάμεις μας και να αντιμετωπίσουμε με ειλικρίνεια και υπευθυνότητα τις πιθανές αδυναμίες μας**, με αλληλεγγύη και σκοπό, **να γίνουμε όλοι μαζί καλύτεροι**.

3. **Ερώτηση:** Τι είναι αξιολόγηση της απόδοσης;

Απάντηση: Είναι ένα από τα **στάδια** του Συστήματος της Απόδοσης και περιλαμβάνει τη διαδικασία **μέτρησης** και **συστηματοποιημένης καταγραφής** της απόδοσης κάθε υπαλλήλου με **αντικειμενικά ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, αναγνωρισμένα διεθνώς**.

4. **Ερώτηση:** Ποιοι σχεδίασαν το Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης της Α.Α.Δ.Ε.;

Απάντηση: Το Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης της Α.Α.Δ.Ε. **αναπτύχθηκε από τα ίδια τα στελέχη της Α.Α.Δ.Ε.**, καθώς αυτά γνωρίζουν καλύτερα τις ιδιαιτερότητες, τα θετικά και τα αρνητικά του οργανισμού και φυσικά συμμερίζονται την άποψη ότι πρέπει η Α.Α.Δ.Ε. να

εξελιχθεί και να μην έχει τίποτε να ζηλέψει από τα σύγχρονα συστήματα διαχείρισης απόδοσης των προηγμένων φορολογικών διοικήσεων.

Βασίζεται πάνω σε διεθνείς **βέλτιστες πρακτικές**, που εφαρμόζονται σε όλες τις σύγχρονες Φορολογικές Διοικήσεις, **προσαρμοσμένες** στις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά **των Υπηρεσιών μας**.

5. Ερώτηση: Τι είναι το Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης της Α.Α.Δ.Ε.;

Απάντηση: Είναι, πρώτα απ' όλα, ένα ανθρωποκεντρικό περιβάλλον εργασίας, που λειτουργεί βάσει των αξιών του οργανισμού. Είναι η επόμενη μέρα, είναι η εξέλιξη του οργανισμού σε σύγχρονη Αρχή, που μπορεί να προσφέρει περισσότερες και καλύτερες επιλογές στους εργαζομένους κάθε βαθμίδας. Από την τεχνική του άποψη δε, είναι ένα **ολοκληρωμένο** σύστημα, που προσδιορίζει διαδικασίες, βάσει των οποίων καθορίζονται η **στοχοθεσία**, η **παρακολούθηση**, η **συμβουλευτική διαδικασία** και η **αξιολόγηση** της **απόδοσης** των συναδέλφων μας στην Α.Α.Δ.Ε..

Διέπεται από τις εξής αξίες και αρχές:

- **Αντικειμενικότητα και Δικαιοσύνη**
 - περισσότεροι του ενός αξιολογητές,
 - κυκλική αξιολόγηση (360°, αξιολογούμεστε όλοι από όλους)
 - τεκμηρίωση χαμηλής ή υψηλής βαθμολογίας
- **Εγκυρότητα και Αξιοπιστία**
 - κριτήρια αξιολόγησης βασισμένα τόσο
 - στις ιδιαιτερότητες των Υπηρεσιών της Α.Α.Δ.Ε., όσο και
 - στις απαιτήσεις, καθήκοντα, αρμοδιότητες κάθε Θέσης Εργασίας
 - ελαχιστοποίηση του φαινομένου της ευνοιοκρατίας και της γενίκευσης στο “μέσο όρο”
- **Συμμετοχικότητα και Συναπόφαση**
 - συνελεύσεις Τμήματος – Διεύθυνσης,
 - αμφίδρομη ανατροφοδότηση άμεσου Προϊσταμένου – Αξιολογούμενου
 - συμβουλευτική συνέντευξη
- **Ομαδικότητα και Συνεργασία**
 - μέσω των ανωτέρω συμμετοχικών διαδικασιών
 - η ικανότητα “Ομαδική Εργασία και Συνεργασία” αποτελεί ένα από τα ποιοτικά κριτήρια αξιολόγησης για όλες τις Θέσεις Εργασίας της Α.Α.Δ.Ε..
 - η ποσοτική αξιολόγηση θα γίνεται στην βάση της συμβολής του καθενός/μιας μας στην επίτευξη των στόχων του Τμήματος.
- **Διαφάνεια και Καλή Λειτουργία**
 - δημόσιες συζητήσεις για θέματα:
 - ανάθεσης στοχοθεσίας
 - παρακολούθησης επίτευξης στόχων Τμήματος

Στόχος του Συστήματος, είναι, μέσα από τη **σύγκλιση - ταύτιση** των **προσωπικών** και **επαγγελματικών** προσδοκίων των υπαλλήλων και των στρατηγικών – επιχειρησιακών στόχων της Α.Α.Δ.Ε., να συμβάλλει στην **αξιοποίηση - ανάπτυξη** των **ανθρώπων**, των **συναδέλφων** της Α.Α.Δ.Ε. και στη **βελτιστοποίηση της απόδοσης του Οργανισμού για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και της κοινωνίας**.

6. Ερώτηση: Σε τι χρησιμεύει η αξιολόγηση των υπαλλήλων για την ίδια την Α.Α.Δ.Ε.;

Απάντηση:

Η επεξεργασία των **αποτελεσμάτων** της αξιολόγησης των υπαλλήλων προσφέρει πληροφορίες:

- για τα σημεία όπου υπάρχει ενδεχόμενη απόκλιση από την **προσδοκώμενη απόδοση** του Ανθρώπινου Δυναμικού της Α.Α.Δ.Ε. (*ανά κλάδο, ομαδοποιημένες Θέσεις Εργασίας, Δ/νση ανά Γ. Δ/νση, Τμήμα ανά Δ/νση*), που θα αξιοποιηθούν άμεσα για την **σχεδίαση στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων**
- σχετικά με τις δυνατότητες του Ανθρώπινου Δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων της Α.Α.Δ.Ε. ή τις μελλοντικές επιχειρησιακές της ανάγκες.

7. Ερώτηση: Ποιοι συμμετέχουν στην αξιολόγηση;

Απάντηση:

Όλοι αξιολογούμε όλους, για να γίνουμε όλοι μαζί καλύτεροι.

Κάθε Αξιολογούμενος αξιολογείται από τους **Προϊσταμένους** του (*Α' και Β' Αξιολογητής - ανώτερο επίπεδο ιεραρχίας*), τους **Συναδέλφους** του (*ίδιο επίπεδο ιεραρχίας*), τους **Υφισταμένους** του – αν υπάρχουν - (*κατώτερο επίπεδο ιεραρχίας*) και προβαίνει στην **αυτοαξιολόγησή** του.

Η **κυκλική** αυτή **αξιολόγηση (360°)** παρέχει το μέγιστο βαθμό **εγκυρότητας** και **αξιοπιστίας**, **μετριάζοντας** το βαθμό υποκειμενικότητας, που μπορεί να εμπεριέχει η αξιολογική κρίση ενός αξιολογητή.

8. Ερώτηση: Γιατί να αξιολογήσω και τους συναδέλφους μου;

Απάντηση: Η **Κυκλική Αξιολόγηση** υλοποιείται αποκλειστικά στο πλαίσιο της διαδικασίας της **Ποιοτικής** αξιολόγησης των Ικανοτήτων των υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν στο ίδιο Τμήμα, Αυτοτελές Τμήμα ή Αυτοτελές Γραφείο, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις αξιολόγησης και είναι τουλάχιστον τέσσερις (4) αξιολογούν ο ένας τον άλλον. Είναι αντικειμενικό.

Η αξιολόγηση μεταξύ συναδέλφων ολοκληρώνει την κυκλική αξιολόγηση και προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για διαχείριση της αυτοεικόνας μας (*πώς μας βλέπουν οι “άλλοι”*).

9. Ερώτηση: Η Αξιολόγηση μεταξύ συναδέλφων και ανωτέρων προσμετράται στο βαθμό αξιολόγησης του αξιολογούμενου;

Απάντηση: Όχι! Οι αξιολογήσεις αυτές δεν προσμετρώνται στη συνολική αξιολόγηση του αξιολογούμενου.

Έτσι γίνεται και στην παγκόσμια **πρακτική** και εφαρμογή αυτής της μεθόδου.

Η **χρησιμότητά** της όμως αφορά στην παροχή πληροφοριών, χρήσιμων για τη **διαμόρφωση** έγκυρης, **αντικειμενικής** συνολικής αξιολογικής κρίσης από τον Α' και Β' Αξιολογητή, οι οποίοι υποχρεούνται να την **λάβουν υπόψη** ή άλλως να **αιτιολογήσουν** τεκμηριωμένα **απόκλιση** από αυτή.

10. Ερώτηση: Με ποια κριτήρια γίνεται η αξιολόγηση;

Απάντηση: Με ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια.

Η **Ποσοτική Αξιολόγηση** προσδιορίζει με **ποσοτικά** στοιχεία, κατά τρόπο συστηματικό, εύστοχο και αντικειμενικό, το αποτέλεσμα συγκεκριμένης δραστηριότητας σε σχέση με τους στόχους τους οποίους αυτή επιδιώκει.

Η **Ποιοτική Αξιολόγηση** προσδιορίζει με **ποιοτικά** στοιχεία, λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό αξιοποίησης των απαραίτητων **γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών (επίπεδο ικανοτήτων)**, κατά τρόπο συστηματικό και αντικειμενικό, το αποτέλεσμα συγκεκριμένης δραστηριότητας σε σχέση με τους στόχους, τους οποίους αυτή επιδιώκει.

11. Ερώτηση: Τι προβλέπεται σε περίπτωση που διαφωνώ με τον αξιολογητή μου;

Απάντηση:

Αν διαφωνείς με το αποτέλεσμα της αξιολόγησής σου, έχεις **κατοχυρωμένο δικαίωμα** να ασκήσεις **ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης**. Η ένστασή σου μπορεί να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά, με τα οποία θεμελιώνεις τους ισχυρισμούς σου. Μπορείς να ασκήσεις την ένστασή σου **μέσα σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες** από την ημερομηνία που έλαβες γνώση της αξιολόγησής σου.

12. Ερώτηση: Διαφέρει η αξιολόγηση της Α.Α.Δ.Ε. από την Αξιολόγηση του υπόλοιπου Δημοσίου;

Απάντηση:

Η αξιολόγηση της Α.Α.Δ.Ε. βασίζεται στον Ν.4369/2016, που ορίζει τις διαδικασίες αξιολόγησης των Δημόσιων Υπαλλήλων, αλλά δεν μένει στο γενικό αυτό πλαίσιο.

Προϊόν μελέτης στελεχών της Α.Α.Δ.Ε., που γνωρίζουν τις ιδιαιτερότητες, τις ειδικές συνθήκες εργασίας και τις απαιτήσεις του οργανισμού, το νέο σύστημα αξιολόγησης της Α.Α.Δ.Ε. πρωτίστως **καινοτομεί** με τα εξής:

- Μέγιστη διασφάλιση της **εγκυρότητας**, εφόσον τα κριτήρια αξιολόγησης βασίζονται στα **Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας** και στο ενσωματωμένο σ' αυτά **Πλαίσιο Ικανοτήτων**,

λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της κάθε Υπηρεσίας (*Φορολογική, Τελωνειακή, Χημική, Πληροφορική, Διοικητική*).

- Μεγιστοποίηση της **αντικειμενικότητας** με χρήση πλήρους **κυκλικής** αξιολόγησης.
- Καθορισμός διαδικασιών κατάρτισης **Προγράμματος Ανάπτυξης** για **κάθε υπάλληλο** της Α.Α.Δ.Ε., στο οποίο προσδιορίζονται οι **προσωπικοί επαγγελματικοί στόχοι ανάπτυξης**, οι απαραίτητοι πόροι και η μέτρηση προόδου και υλοποίησης αυτών.
- Θέσπιση υποστηρικτικών διαδικασιών **ενίσχυσης** χαμηλής απόδοσης (*σύμβουλος βελτίωσης – απόδοσης*)
- Αξιοποίηση συλλογικών **συμβουλευτικών οργάνων**, τα οποία προωθούν τις συμμετοχικές διαδικασίες και προάγουν την διαφάνεια.
- Παροχή **χρήσιμων** και **αξιοποιήσιμων** δεδομένων για τη **διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών** και το σχεδιασμό **στοχευμένων** εκπαιδευτικών δράσεων και
- Χρήση Πληροφοριακής Εφαρμογής (*με ίδιους πόρους*) για **πλήρη εκμετάλλευση** των δυνατοτήτων του συστήματος, **μειώνοντας** σημαντικά το διοικητικό και οικονομικό **κόστος**.

13. Ερώτηση: Πώς διασφαλίζεται η προστασία των προσωπικών μου δεδομένων;

Απάντηση: Η συνολική διαδικασία της αξιολόγησής σου πραγματοποιείται ηλεκτρονικά και υλοποιείται μέσω διαδικασιών, που διασφαλίζουν την **ανωνυμία** των συμμετεχόντων, όπου αυτό χρειάζεται. Η αυθεντικοποίηση των υπαλλήλων, που χρησιμοποιούν το σύστημα, επιτυγχάνεται με τη χρήση των ατομικών διαπιστευτηρίων (*credentials*) τους στο **LDAP** (*Lightweight Directory Access Protocol*) των εσωτερικών χρηστών, σύμφωνα με την Πολιτική Ορθής Χρήσης Συστημάτων και Πληροφοριών.

Ουδείς από τους συμμετέχοντες (*αξιολογούμενοι, αξιολογητές, διαχειριστές της Πληροφοριακής Εφαρμογής*) **έχει πρόσβαση στην αξιολόγηση άλλων!**

14. Ερώτηση: Τι ισχύει για την αξιολόγηση του 2018;

Απάντηση: Για την αξιολογική περίοδο 2018, η διαδικασία της Αξιολόγησης των Υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. διενεργείται ως εξής:

α) Η **Ποσοτική** Αξιολόγηση θα διενεργηθεί **μόνο** για τους κατέχοντες **Θέσεις Ευθύνης** σε Οργανικές Μονάδες, που έχουν τεθεί στόχοι σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Σχέδιο της Α.Α.Δ.Ε. και θα συμμετέχει στην τελική Αξιολόγηση με ποσοστό **20%**.

β) Για τους κατέχοντες Θέσεις Ευθύνης σε Οργανικές Μονάδες, που **δεν** έχουν τεθεί στόχοι σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Σχέδιο της Α.Α.Δ.Ε. και για **το σύνολο των Υπαλλήλων** της Α.Α.Δ.Ε., που δεν κατέχουν Θέση Ευθύνης, **θα διενεργηθεί μόνο Ποιοτική Αξιολόγηση**.

15. Ερώτηση: Έχει πραγματοποιηθεί Ποσοτική Αξιολόγηση για το 2018;

Απάντηση: Για την αξιολογική περίοδο 2018 αξιολογούνται ποσοτικά μόνο οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων / Τμημάτων, για τα οποία έχουν τεθεί Στόχοι στο Επιχειρησιακό Σχέδιο της Α.Α.Δ.Ε. του 2018. Η ποσοτική αξιολόγηση συμμετέχει με ποσοστό **20%** στο συνολικό βαθμό αξιολόγησης.

16. Ερώτηση: Έχει τεθεί ατομική στοχοθεσία για το 2019;

Απάντηση: Όχι. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Α.Α.Δ.Ε. υλοποιούν σε συγκεκριμένες Οργανικές Μονάδες **πιλοτικό** πρόγραμμα καθορισμού – παρακολούθησης στοχοθεσίας. Η στοχοθεσία, βάσει της οποίας πραγματοποιείται η **ποσοτική** αξιολόγηση, αναφέρεται στους στόχους (*Επιχειρησιακούς και Λειτουργικούς*) του Τμήματος και η αξιολόγηση του κάθε συναδέλφου θα γίνει στη βάση της συμβολής του στους στόχους του Τμήματος. Η ποσοτική στοχοθεσία αναμένεται να ολοκληρωθεί στην πλήρη ανάπτυξή της σε βάθος τριετίας, με έναρξη το 2021 (*αξιολογική περίοδος 2020*).

17. Ερώτηση: Υπάρχει κίνδυνος να απολυθώ;

Απάντηση: Όχι! Σε **καμία** περίπτωση δεν υφίσταται κίνδυνος απόλυσής σου από την αξιολόγηση.

18. Ερώτηση: Τι γίνεται σε περιπτώσεις χαμηλής και πολύ χαμηλής αξιολόγησής μου;

Απάντηση: Για σένα, όπως και για τον κάθε συνάδελφο, που λαμβάνει βαθμολογία κάτω του 60, δημιουργούνται **ενισχυτικά, εκπαιδευτικά/υποστηρικτικά προγράμματα**, προσαρμοσμένα στις απαιτήσεις της Θέσης Εργασίας σου και στις προσωπικές σου επαγγελματικές προσδοκίες. Υπάρχει πρόβλεψη για υπεύθυνο σύμβουλο βελτίωσης – απόδοσης. Η αξιολόγηση επιδιώκει τη διαρκή βελτίωση των ανθρώπων μας μέσω διαδικασιών αρωγής των ανθρώπων της Α.Α.Δ.Ε..

Για τον υπάλληλο, που λαμβάνει σε **δύο** συναπτές αξιολογικές περιόδους βαθμολογία **κατώτερη του 40**, αναζητείται άλλη Θέση Εργασίας εντός της Α.Α.Δ.Ε., σύμφωνα με τα τυπικά προσόντα του, τις ικανότητές του και κάθε στοιχείο από τον προσωπικό φάκελό του, το οποίο μπορεί να διευκολύνει τη σταδιοδρομία του.

19. Ερώτηση: Τι γίνεται σε περιπτώσεις πολύ υψηλής απόδοσης;

Απάντηση: Για τον Αξιολογούμενο, που λαμβάνει, στο πλαίσιο της Αξιολόγησης, σε τρεις (3) συναπτές αξιολογικές περιόδους βαθμολογία ίση ή ανώτερη του 95, επιδεικνύοντας εξαιρετική απόδοση, που έχει οριστικοποιηθεί από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, δύναται να τύχει εφαρμογής η πρόβλεψη του άρθρου 12 του Ν. 4354/2015 περί μισθολογικής προώθησης.

Ειδικά, υπάλληλος, που λαμβάνει στην αξιολόγηση για τρεις (3) συναπτές περιόδους βαθμολογία ίση ή ανώτερη του 95, επιδεικνύοντας εξαιρετική απόδοση στην ίδια θέση εργασίας, που έχει οριστικοποιηθεί από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, αναζητείται από κοινού η δυνατότητα καλύτερης αξιοποίησής του από την Υπηρεσία σε άλλη Θέση Εργασίας εντός της Α.Α.Δ.Ε..

20. Ερώτηση: Τι είναι το Προσωπικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης;

Απάντηση: Το Προσωπικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης είναι η ολοκληρωμένη συμβουλευτική διαδικασία προς κάθε υπάλληλο της Α.Α.Δ.Ε. για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό της επαγγελματικής του ανάπτυξης – σταδιοδρομίας, η οποία ευθυγραμμίζεται με τους Επιχειρησιακούς στόχους της Α.Α.Δ.Ε..

Δηλαδή, είναι το σύνολο των ενεργειών και σχεδιασμών τόσο από τον υπάλληλο αλλά και από τον Προϊστάμενό του για την ικανοποίηση των προσωπικών επαγγελματικών προσδοκιών του υπαλλήλου.

Αποτελεί το κατεξοχήν εργαλείο ανάπτυξης – υποστήριξης του υπαλλήλου ευθυγραμμίζοντας τις επιχειρησιακές επαγγελματικές επιλογές με τις προσωπικές του προσδοκίες.

21. Άλλα Συστήματα Αξιολόγησης έχουν αποτύχει στο παρελθόν ή αδρανοποιήθηκαν. Ποια η εγγύηση επιτυχίας του Συστήματος της Α.Α.Δ.Ε.;

Απάντηση: Το νέο σύστημα αξιολόγησης της Α.Α.Δ.Ε. επιδιώκει να εδραιώσει μια νέα σχέση ανάμεσα στον οργανισμό της Α.Α.Δ.Ε. και τους ανθρώπους της. Για το σκοπό αυτό, σχεδιάστηκε πάνω σε **τέσσερις βασικές αρχές:**

- **Εμπιστοσύνη** μεταξύ αξιολογητών και αξιολογουμένων,
- Ειλικρινής και ανοικτή **επικοινωνία**,
- **Συνεργασία** και **επίλυση** προβλημάτων και
- **Συν-δέσμευση** όλων στην επίτευξη των **στόχων** του **Οργανισμού**

Το νέο σύστημα προϋποθέτει και **απαιτεί από όλους**, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού, τη **διασφάλιση** συνθηκών **διαλόγου, συμμετοχικότητας, διαφάνειας, εγκυρότητας, αξιοπιστίας** και **προσαρμοστικότητας** σε μελλοντικές αλλαγές. Η **συμμετοχή όλων μας** στη διαμόρφωση καλύτερων συνθηκών εργασίας, με **αξιοκρατία** και **δικαιοσύνη**, είναι η εγγύηση της επιτυχίας του νέου συστήματος. Με άλλα λόγια, η εγγύηση της επιτυχίας είμαστε όλοι **εμείς**.