

Του ΠΑΝΑΓΗ ΓΑΛΙΑΤΣΑΤΟΥ
p.galiatsatos@realnews.gr

Μια σειρά από καινοτομίες στη δημόσια διοίκηση, που εστιάζουν κυρίως στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και στη βελτίωση της απόδοσής του, προωθεί η κυβέρνηση. Οι καινοτομίες αυτές θεσμοθετήθηκαν στην πρώτη θητεία της και έχουν ξεκινήσει να υλοποιούνται στη δεύτερη. Ανάμεσα σε αυτά που ξεχωρίζουν περιλαμβάνονται ένα νέο σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων, οι προσλήψεις μόνο με έλεγχο δεξιοτήτων σε σύγχρονα κέντρα αξιολόγησης του ΑΣΕΠ, η επένδυση στον μετασχηματισμό και στην αναβάθμιση δεξιοτήτων 250.000 υπαλλήλων, ένα νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων με απαιτητικά κριτήρια, η αξιοποίηση των υπαλλήλων με υψηλή απόδοση και δυνατότητες, καθώς και η αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών από τον πολίτη. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν η επιτάχυνση και η απλοποίηση των πειθαρχικών διαδικασιών, με μεγάλη καινοτομία τη σύσταση κλάδου Πειθαρχικής Δικαιοσύνης στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, που θα εξετάζει τις πειθαρχικές υποθέσεις.

Τα σχέδια του υπουργείου Εσωτερικών για την αναμόρφωση της διαδικασίας αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων είχε αποκαλύψει η Realnews ήδη από το 2021. Με την τότε πολιτική ηγεσία του υπουργείου να διαπιστώνει πως υπάρχει πρόβλημα, καθώς με την υπάρχουσα διαδικασία αξιολόγησης οι υπάλληλοι, σε ποσοστό 97%, χαρακτηρίζονταν από «πολύ επαρκείς» έως «άριστοι» στην αξιολόγηση, αλλά ταυτόχρονα η δημόσια διοίκηση σε αρκετές περιπτώσεις δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στις βασικές ανάγκες των πολιτών. Η καινοτομία που εισήγαγε ο Νόμος 4940/2022 καθιερώνει ένα νέο σύστημα αξιολόγησης που έχει στο επίκεντρο τη στοχοθεσία, ενώ βαθμολογούνται μόνο οι προϊστάμενοι. Συγκεκριμένα, η βαθμολογία για τους υπαλλήλους καταργείται και έμφαση δίνεται πλέον στη διαμόρφωση σχεδίων ανάπτυξης δεξιοτήτων, για να βελτιώσουν την απόδοσή τους και την αποτελεσματικότητα της ομάδας.

Βαθμολογούνται μόνο οι προϊστάμενοι με τρία κριτήρια, διαφορετικής βαρύτητας: α) Επίτευξη στόχων: 50%, β) Αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου: 40%, γ) Κατάσταση ομάδας: 10%. Οι στόχοι τίθενται σε επίπεδο οργανικής μονάδας ή ομάδας και όχι υπαλλήλου.

Στο πλαίσιο αυτό, βαρύνουσα σημασία αποκτά πλέον ο προϊστάμενος και είναι ιδιαίτερα σημαντικό το πώς θα γίνεται η επιλογή των προϊσταμένων στο Δημόσιο. Με το ισχύον σύστημα αποδίδεται αυξημένη βαρύτητα στα τυπικά προσόντα και στην εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, που αναμφίβολα αποτελούν ένα αντικειμενικό κριτήριο, αλλά δεν λαμβάνουν υπ' όψιν τις ικανότητες διοίκησης της ομάδας του υποψηφίου.

Τώρα βρίσκεται σε εξέλιξη η αναδιαμόρφωση του συστήματος επιλογής προϊσταμένων, με βασικά χαρακτηριστικά του νέου μοντέλου να είναι τα εξής:

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ
Εσωτερικών,
Νίκη Κεραμέως

Οι προσλήψεις θα γίνονται μετά από έλεγχο δεξιοτήτων σε σύγχρονα κέντρα αξιολόγησης του ΑΣΕΠ. Στα θρανία 250.000 εργαζόμενοι για την απόκτηση πρόσθετων προσόντων. Σε ηλεκτρονική πλατφόρμα θα βαθμολογούν οι πολίτες τις δημόσιες υπηρεσίες



Τι αλλάζει για τους δημοσίου υπαλλήλους

1 Χρήση κριτηρίων για τη δυνατότητα του υπαλλήλου να υποβάλει αίτηση για θέση ευθύνης.

2 Ηλεκτρονική πλατφόρμα διαχείρισης αιτήσεων και μοριοδότησης υποψηφίων για αυτοματοποίηση της διαδικασίας και μείωση του διοικητικού βάρους.

3 Χρήση κέντρων αξιολόγησης (assessment centers), όπου θα διεξάγεται η όλη διαδικασία με τρόπο ηλεκτρονικό και υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ.

4 Αξιολόγηση του προφίλ των υποψηφίων σε τρεις άξονες προς διασφάλιση της καταλληλότητάς τους ως προς τη θέση: α) Γνωσιακό, β) Προσωπικότητα σε άμεση συσχέτιση με τις εννέα δεξιότητες του ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων και με αναφορά στη δυνατότητα συμπεριφορά του υποψηφίου στον εργασιακό χώρο και γ) Τεχνικές γνώσεις που αφορούν την εξειδικευμένη γνώση των υποψηφίων ως προς τη συγκεκριμένη θέση ευθύνης, η οποία διαπιστώνεται μέσω συνέντευξης. Επιπλέον, ειδικά για προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης με αντικείμενο τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, σχεδιάζεται ειδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα επαγγελματικής επάρκειας. Ο σκοπός αυτού του προγράμματος είναι να ετοιμάσει τα στελέχη του Δημοσίου προσφέροντάς τους υψηλού επιπέδου θεωρητική κατάρτιση, σύμφωνα με τη σύγχρονη βιβλιογραφία, όσο και πρακτικές δεξιότητες, χρησιμοποιώντας καλές πρακτικές από την Ελλάδα και από το εξωτερικό. Στο τέλος του προγράμματος, οι εκπαιδευόμενοι θα λαμβάνουν μέρος σε τεστ αξιολόγησης, προκειμέ-

νου να εξασφαλίσουν τη σχετική πιστοποίηση, η οποία θα αποτελεί προαπαιτούμενο για την επιλογή τους στις θέσεις αυτές.

Για πρώτη φορά στο Δημόσιο δρομολογείται η αξιοποίηση υπαλλήλων υψηλής απόδοσης, με στόχο τη δημιουργία «δεξαμενής στελεχών». Ετσι, σχεδιάζεται το πλαίσιο μιας στρατηγικής διαδικασίας για την απόκτηση και την καλύτερη διαχείριση, ενεργοποίηση και στήριξη των υπαλλήλων, ώστε να αναπτυχθούν και να φτάσουν στο να μεγιστοποιήσουν την απόδοσή τους, έχοντας πάντα ως σκοπό την εκ-

Για πρώτη φορά δρομολογείται η αξιοποίηση υπαλλήλων υψηλής απόδοσης με στόχο τη δημιουργία «δεξαμενής στελεχών»

πλήρωση των στρατηγικών στόχων της υπηρεσίας. Για τους υπαλλήλους που επιδεικνύουν όλησ εξαιρετική απόδοση διαμορφώνεται πλαίσιο για υπηρεσιακή εξέλιξη, ευκαιρίες κατάρτισης και πιστοποίησης, καθώς και επιβράβευση.

Μια σημαντική καινοτομία που προωθεί το υπουργείο Εσωτερικών είναι η αξιολόγηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους ίδιους τους πολίτες. Σε συνεργασία με την Κοινωνία της Πληροφορίας και με χρηματοδότηση