



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Μια παραγωγική διαδικασία προς όφελος
του πολίτη



Καλύτερες Υπηρεσίες

Εξασφαλίζουμε ποιοτικές υπηρεσίες
για όλους τους πολίτες.





Επιβράβευση Απόδοσης

Αναγνωρίζουμε και επιβραβεύουμε την
υψηλή απόδοση.





Αξιοκρατία & Λογοδοσία

Ενισχύουμε την αξιοκρατία και τη
λογοδοσία.



Με τον Ν. 4940 ΦΕΚ Α 112/14.6.2022 "Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις" η αξιολόγηση γίνεται μια παραγωγική διαδικασία με τελικό αποδέκτη τον πολίτη.



✕ Μύθος 1:
*Εφαρμόστηκαν και
στο παρελθόν
συστήματα
αξιολόγησης.*

✓ Πραγματικότητα: Όχι,
καμία ουσιαστική
αξιολόγηση δεν
εφαρμόστηκε,
έως το 2023.

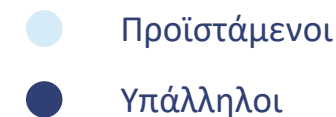
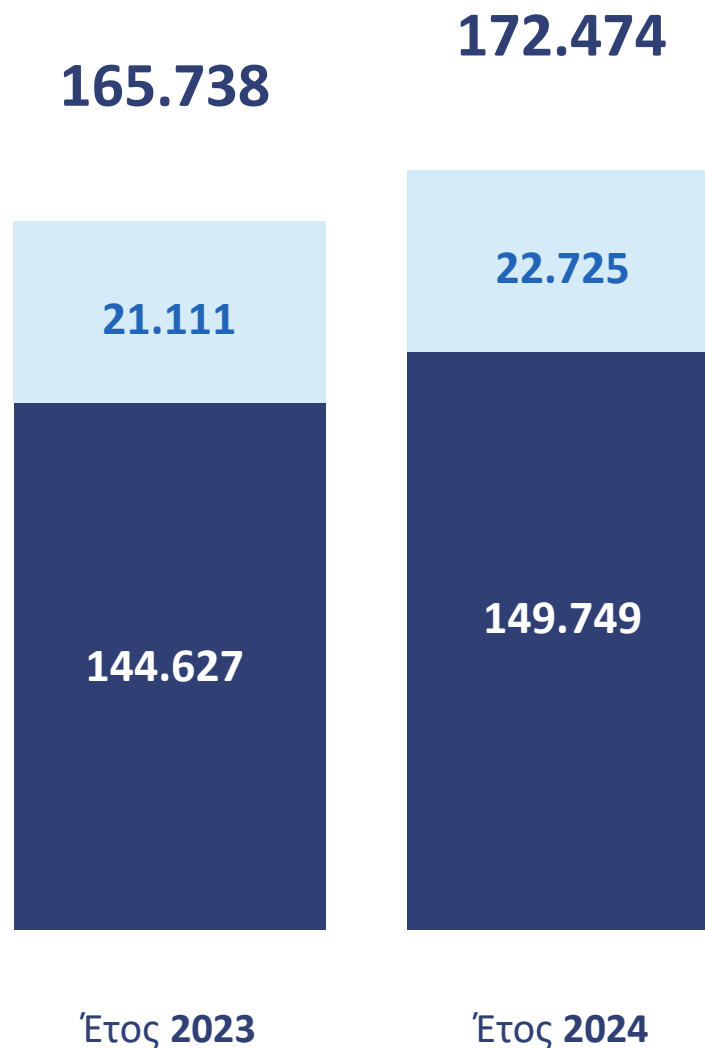
	2019	2024
συμμετοχή στην αξιολόγηση	163.666	172.474
στόχοι	0	186.836
δεξιότητες	0	9
υπάλληλοι υψηλής απόδοσης	143.121	15.615
προϊστάμενοι άριστοι & πολύ επαρκείς	89% (14.794)	37% (8.441)
Bonus	0 €	29.106.157 €
υπάλληλοι χαμηλής απόδοσης	237	2.102
εκπαιδεύσεις	23.085	88.413



Μύθος 2:
*Η αξιολόγηση
στο δημόσιο δεν
εφαρμόζεται στην
πράξη.*

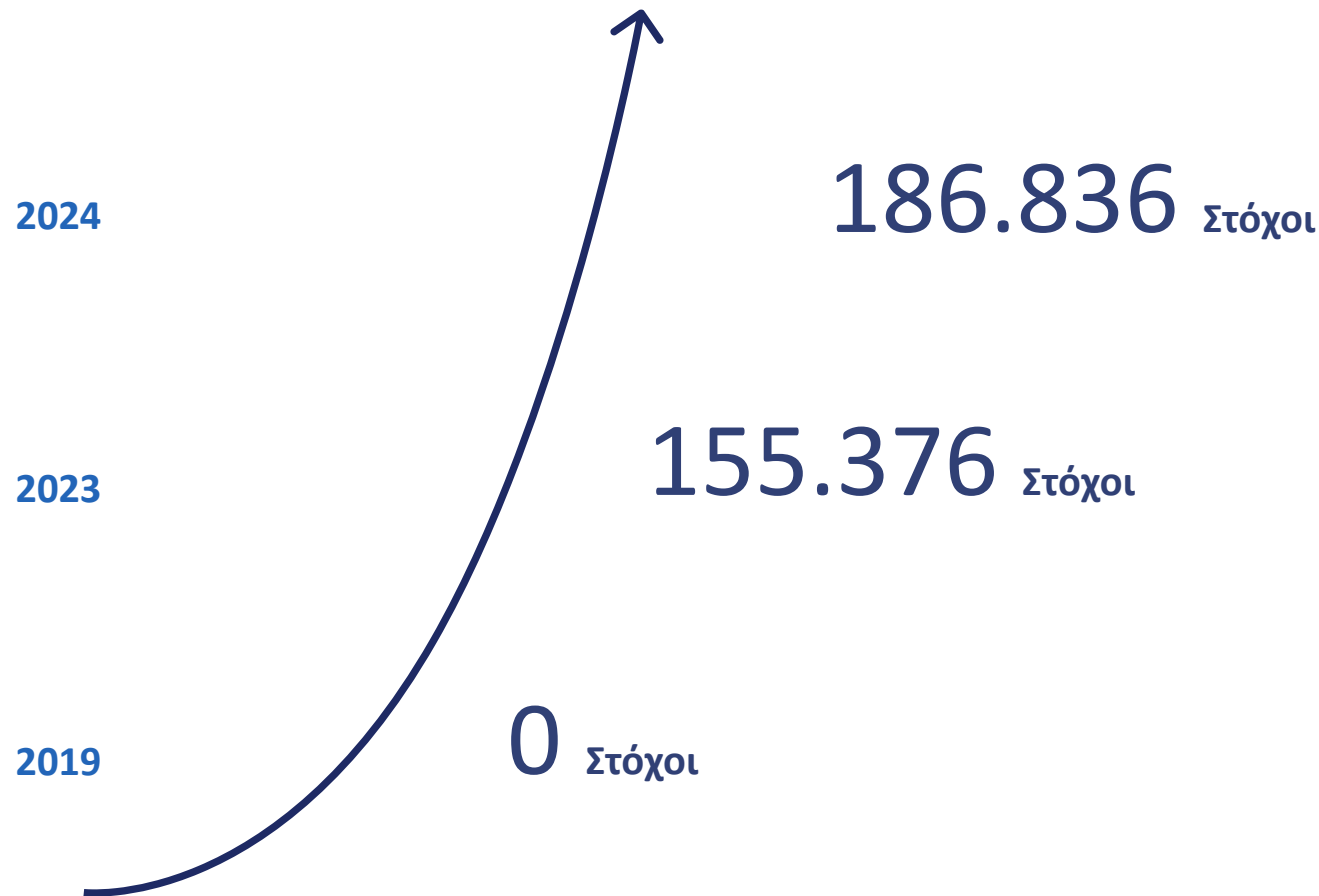


Πραγματικότητα: **Η**
αξιολόγηση
εφαρμόζεται κανονικά.



✕ Μύθος 3: **Το δημόσιο προχωράει χωρίς πυξίδα.**

✓ Πραγματικότητα: **Με τον ορισμό στόχων, υπάρχει πλέον καθημερινό σχέδιο δράσης.**



- 88.951 μετρήσεις για επιβεβαίωση επίτευξης στόχων.
- 11,6% τα πήγαν καλύτερα από τους στόχους που είχαν τεθεί.

Η στοχοθεσία
έχει απτά αποτελέσματα
στην καθημερινότητα
του πολίτη.



Κοινωνική Ασφάλιση

- Μείωση των εκκρεμοτήτων (αρχικών αιτημάτων) αιτήσεων απονομής επικουρικών συντάξεων, που έχει εκδοθεί πράξη κύριου φορέα του 75% υποβληθεισών αιτήσεων έως 31-12-2024.
- Διεκπεραίωση του 90% των αιτημάτων πολιτών μέσω tickets του Ενιαίου Τηλεφωνικού Κέντρου (1555) και των e-mails μέσω gov.gr, έως 31/12/2024.



Υγεία

- Μείωση κατά 2% του αριθμού των αιτημάτων-παραπόνων ληπτών υπηρεσιών υγείας, μέχρι την 31/12/2024, σε σχέση με το 2023.
- Αύξηση κατά 10% των εγκύων που εκπαιδεύονται στον φυσικό τοκετό, τη γονεϊκότητα και το μητρικό θηλασμό.
- Μείωση κατά 10% του ποσοστού των ουρολοιμώξεων που σχετίζονται με ουροκαθετήρα (CAUTI), έως την 31/12/2024, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος αναφοράς.



Τοπική Αυτοδιοίκηση

- Ανταπόκριση στα αιτήματα /υποθέσεις πολιτών εντός 20 ημερών από τη λήψη τους σχετικού αιτήματος, τουλάχιστον σε ποσοστό 80% για το έτος 2024.
- Ενίσχυση της ασφάλειας και προστασίας των πολιτών μέσω ολοκλήρωσης των προπαρασκευαστικών ενεργειών για τον έκτακτο αποχιονισμό του οδικού δικτύου έως 31/12/2024.
- Διενέργεια 25 ελέγχων/αυτοψιών ετησίως, για κατασκευές/πολεοδομικά/χωροταξικά/αδειοδοτήσεις/έργα, κλπ.





Πανεπιστήμια

- Δημιουργία δώδεκα (12) ηλεκτρονικών εντύπων της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης σε επεξεργάσιμη μορφή και ανάρτησή τους στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου για την εξυπηρέτηση των φοιτητών (α', β' και γ' κύκλου σπουδών) εντός του 2024.
- Έκδοση online πιστοποιητικών εντός 2 ημερών τουλάχιστον για το 95% των αιτημάτων κατά το τελευταίο τρίμηνο (Q4) του 2024.

✕ Μύθος 4:
*Το δημόσιο δεν
γνωρίζει ποιες
δεξιότητες
χρειάζονται οι
υπάλληλοί του.*

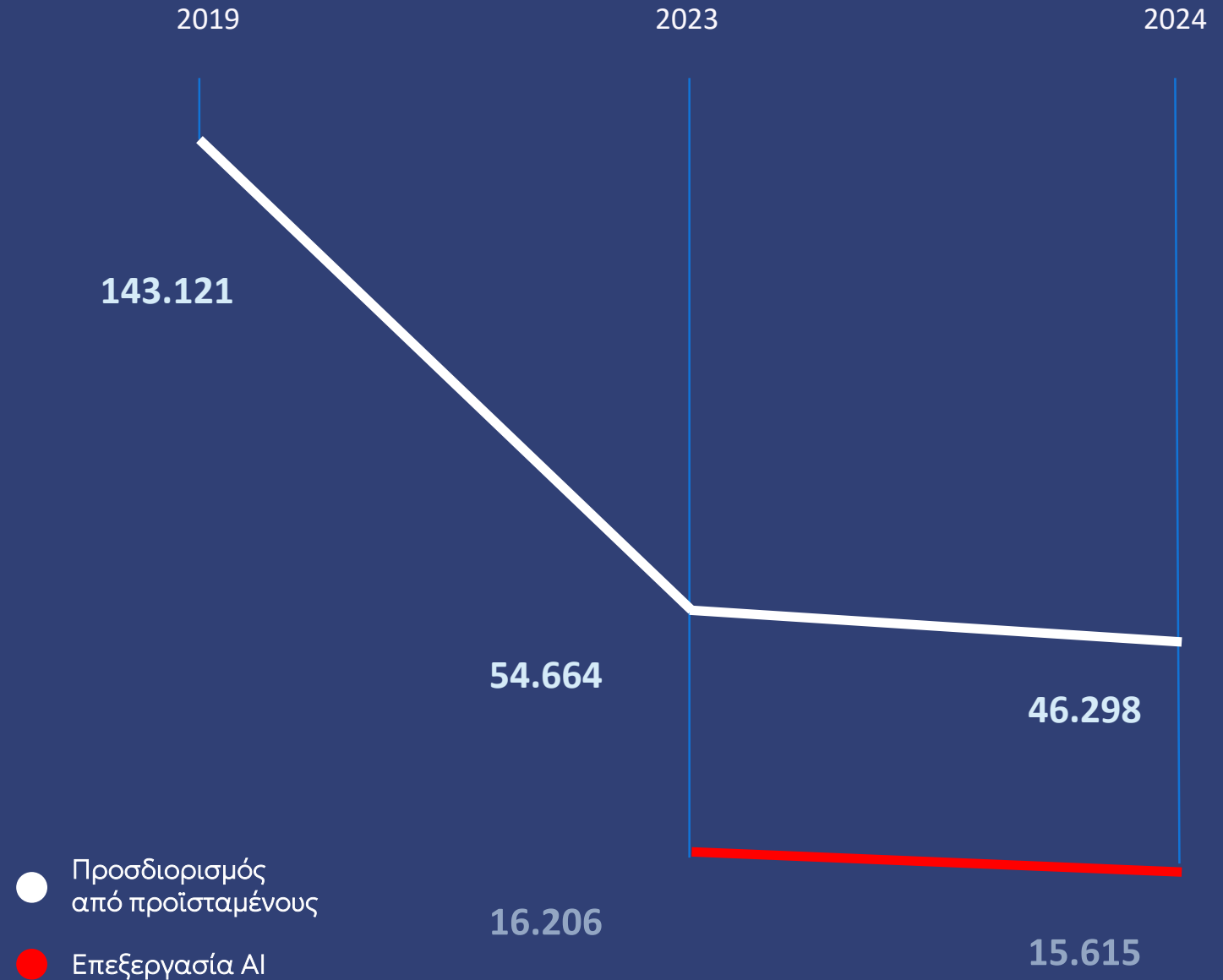
✓ Πραγματικότητα:
**Θέσαμε Ενιαίο Πλαίσιο
Δεξιοτήτων
προσανατολισμένο στον
πολίτη.**

- 01 Προσανατολισμός στον Πολίτη
- 02 Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα
- 03 Επαγγελματισμός και ακεραιότητα
- 04 Επίλυση προβλημάτων και δημιουργικότητα
- 05 Ηγετικότητα
- 06 Ομαδικότητα
- 07 Προσαρμοστικότητα
- 08 Διαχείριση Γνώσης
- 09 Οργάνωση και Προγραμματισμός



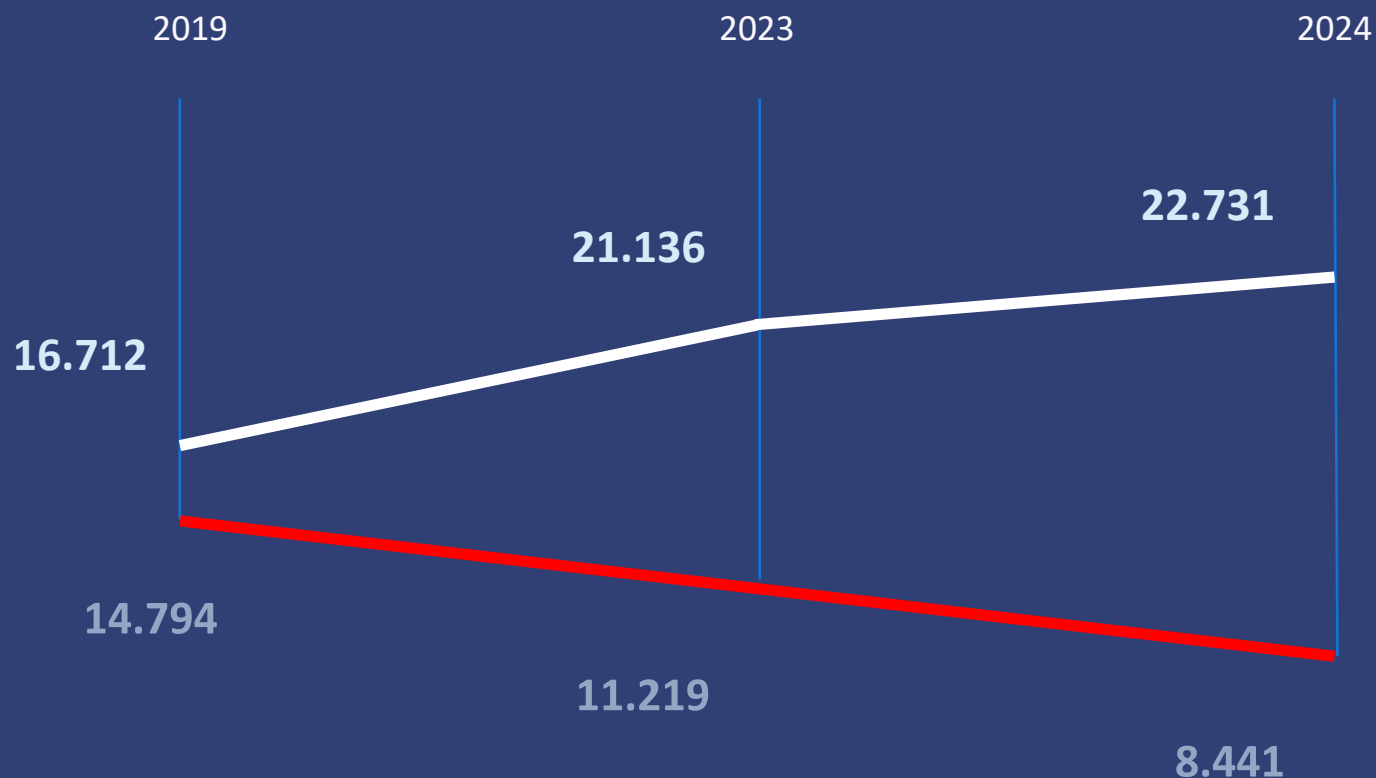
✕ Μύθος 5:
*Αξιολογούνται όλοι οι
υπάλληλοι με άριστα.*

✓ Πραγματικότητα: **Πλέον
όχι.**



✕ Μύθος 5: **Αξιολογούνται
όλοι οι προϊστάμενοι
με άριστα.**

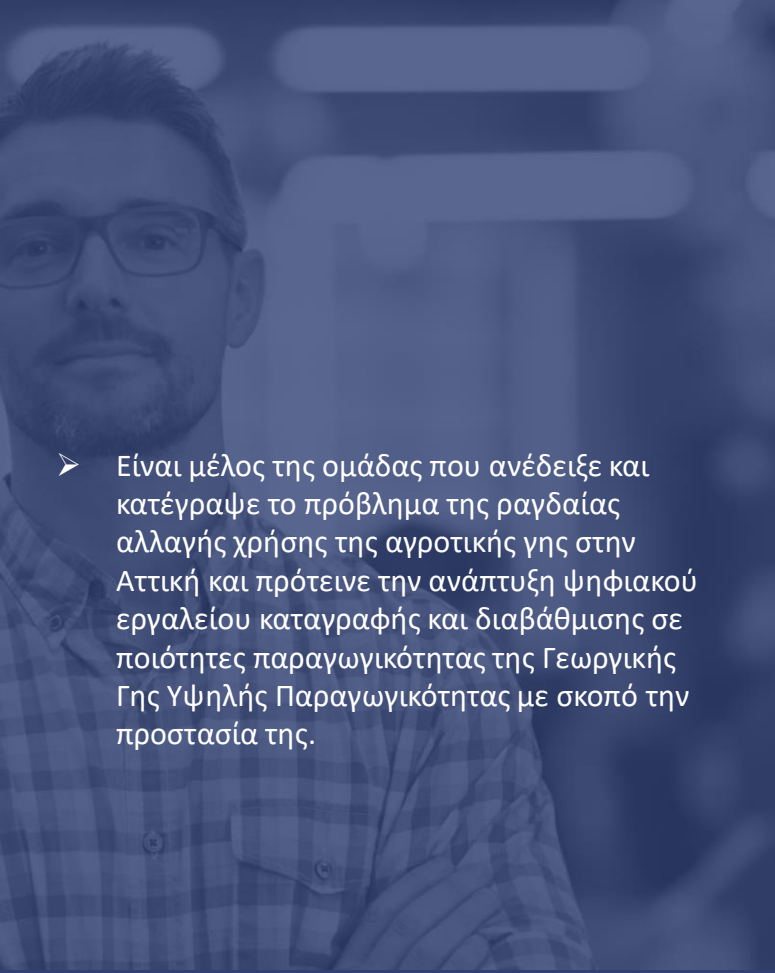
✓ Πραγματικότητα: **Πλέον
όχι.**

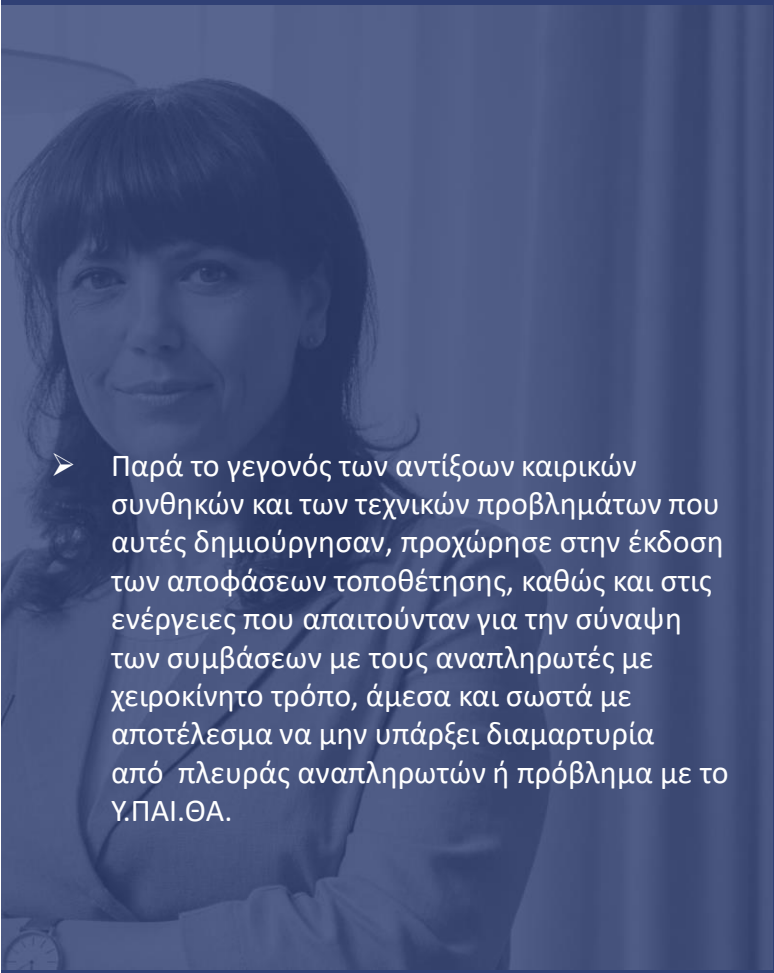


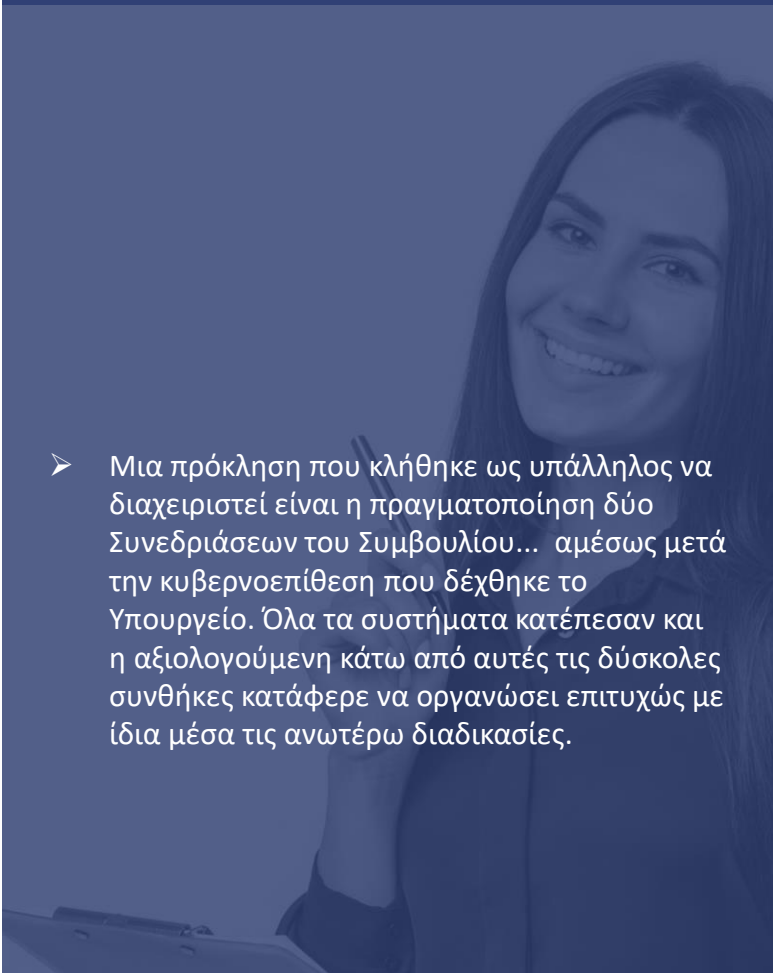
● Συνολικός αριθμός προϊσταμένων με συμμετοχή στην αξιολόγηση

● Αριθμός προϊσταμένων με υψηλή βαθμολογία

Παραδείγματα υπαλλήλων υψηλής απόδοσης.

- 
- Είναι μέλος της ομάδας που ανέδειξε και κατέγραψε το πρόβλημα της ραγδαίας αλλαγής χρήσης της αγροτικής γης στην Αττική και πρότείνει την ανάπτυξη ψηφιακού εργαλείου καταγραφής και διαβάθμισης σε ποιοτικές παραγωγικότητας της Γεωργικής Γης Υψηλής Παραγωγικότητας με σκοπό την προστασία της.

- 
- Παρά το γεγονός των αντίξων καιρικών συνθηκών και των τεχνικών προβλημάτων που αυτές δημιούργησαν, προχώρησε στην έκδοση των αποφάσεων τοποθέτησης, καθώς και στις ενέργειες που απαιτούνταν για την σύναψη των συμβάσεων με τους αναπληρωτές με χειροκίνητο τρόπο, άμεσα και σωστά με αποτέλεσμα να μην υπάρξει διαμαρτυρία από πλευράς αναπληρωτών ή πρόβλημα με το Υ.ΠΑΙ.ΘΑ.

- 
- Μια πρόκληση που κλήθηκε ως υπάλληλος να διαχειριστεί είναι η πραγματοποίηση δύο Συνεδριάσεων του Συμβουλίου... αμέσως μετά την κυβερνοεπίθεση που δέχθηκε το Υπουργείο. Όλα τα συστήματα κατέπεσαν και η αξιολογούμενη κάτω από αυτές τις δύσκολες συνθήκες κατάφερε να οργανώσει επιτυχώς με ίδια μέσα τις ανωτέρω διαδικασίες.



Μύθος 6:

***Δεν αναγνωρίζεται η
εργατικότητα στο
Δημόσιο.***



**Πραγματικότητα:
Επιβραβεύουμε
τους άξιους.**

Γενικά Σύνολα έτους **2023**

19.517

Συνολικός αριθμός Υπαλλήλων

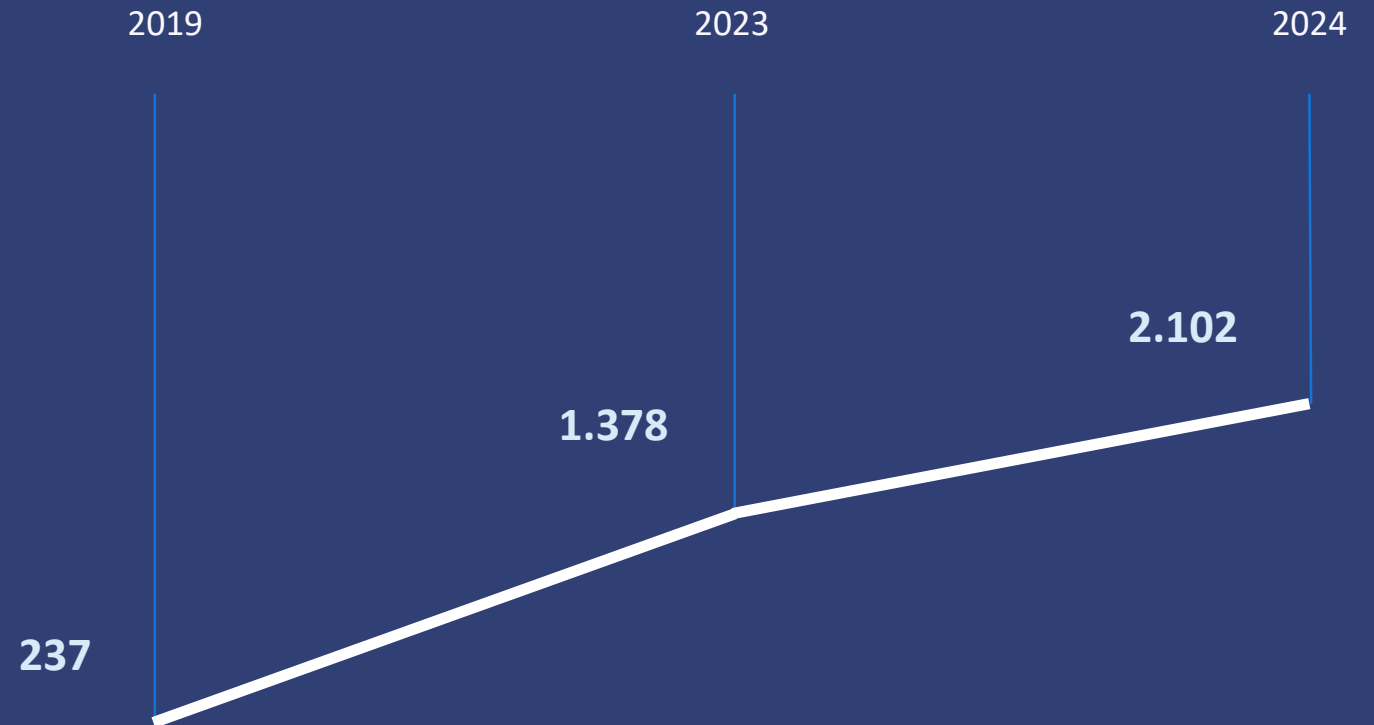
29.106.157,67€

Συνολικό ποσό Ανταμοιβής

✕ Μύθος 7:
**ανεπάρκεια
κουκουλώνεται.**

Η

✓ Πραγματικότητα:
**Εντοπίζονται πλέον με
καθαρούς κανόνες, οι
χαμηλής απόδοσης
υπάλληλοι.**



● Χαμηλής απόδοσης υπάλληλοι

✕ Μύθος Νο 8: **Στο ελληνικό δημόσιο δεν εξελίσσεται κανείς.**

✓ Πραγματικότητα: **Για πρώτη φορά επενδύουμε στην ενδυνάμωση του εργατικού μας δυναμικού.**

Με εξατομικευμένα μαθησιακά μονοπάτια.

- Ατομικά Σχέδια Ανάπτυξης: **192.673** αιτήματα εκπαιδεύσεων 2023 και 2024.
- Μετασχηματισμός και Αναβάθμιση Δεξιοτήτων με **250.000** εκπαιδεύσεις μέσω του ΕΚΔΔΑ έως 30/6/2026 (έργο ΤΑΑ): συνολικά **154.251** πραγματοποιηθείσες εκπαιδεύσεις έως σήμερα.
- Νέα εξειδικευμένα προγράμματα **Mentoring – Coaching**.
- Προγράμματα **Πιστοποιήσεων Επάρκειας** (Σύμβουλος Ανάπτυξης ΑΔ, HR Manager, Σύμβουλος Ακεραιότητας, Εσωτερικός Ελεγκτής, Διαχειριστής Κινδύνων, Διοικητική Επάρκεια).
- Παροχή προγραμμάτων σε υπαλλήλους με προβλήματα όρασης, ακοής και υπαλλήλους με κινητικά προβλήματα.

Με συνεργασία Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα.

- Ενίσχυση ψηφιακών δεξιοτήτων.
- Πρόσβαση σε τεχνογνωσία και σύγχρονα εργαλεία.
- **9.685** εκπαιδευόμενοι από την Google.
- **12.850** εκπαιδευόμενοι από τη Microsoft.



Μύθος Νο 9: Το ελληνικό δημόσιο είναι απαρχαιωμένο.

Διαδικασία επικύρωσης στόχων /
Οι προτάσεις
της εφαρμογής τεχνητής
νοημοσύνης είχαν πάνω
από 70% αποδοχή
από τους προϊσταμένους.

Αξιοποίηση της τεχνητής
νοημοσύνης στην πρώτη
ανάλυση των αξιολογήσεων των
υπαλλήλων υψηλής απόδοσης.



Πραγματικότητα: Το ελληνικό δημόσιο αξιοποιεί τεχνολογίες αιχμής.

Ψηφιακός βοηθός
με τη χρήση Τεχνητής
Νοημοσύνης για το 2025 / Για
την ορθή διατύπωση των
στόχων και των δεικτών
μέτρησης.

Περιγραφή Στόχου

Κατηγορία: Παρεχόμενες Υπηρεσίες της Οργανικής Μονάδας

Μείωση του μέσου χρόνου ανταπόκρισης αιτημάτων πολιτών και φορέων

Τα KPIs (Key Performance Indicators) που περιγράφονται στον ανωτέρω SMART στόχο είναι: 1. Μέσος χρόν ανταπόκρισης σε αιτήματα πολιτών 2. Μέσος χρόνος ανταπόκρισης σε αιτήματα φορέων Αυτά τα δύο ελέγχουν την απόδοση και τη αποτελεσματικότητα της ανταπόκρισης σε αιτήματα από διαφόρους ενδιαφερόμενους φορείς. Ο στόχος είναι η μείωση αυτού του χρόνου, το οποίο είναι κλασικό παράδειγμα ενός SMART στόχου (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Αυτός ο στόχος έχει κάποια στοιχεία του SMART, αλλά όχι όλα. Ας αναλύσουμε: - Ειδικός (Specific): Ναι, ο στόχος αναφέρεται στη μείωση του μέσου χρόνου ανταπόκρισης σε αιτήματα. (100%) - Μετρήσιμος (Measurable): Όχι, δεν δίνεται συγκεκριμένος στόχος μείωσης. (0%) - Εφικτός (Attainable): Μπορεί να είναι, αλλά χωρίς συγκεκριμένο στόχο, είναι δύσκολο να κριθεί. (50%) - Σχετικός (Relevant): Ναι, αυτός ο στόχος είναι σημαντικός για τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πολιτών και των φορέων. (100%) - Χρονικά Περιορισμένος (Time-bound): Όχι, δεν υπάρχει συγκεκριμένη προβλεπόμενη για την επίτευξη αυτού του στόχου. (0%) Βελτιωμένος Στόχος: "Μείωση του μέσου χρόνου ανταπόκρισης αιτημάτων πολιτών και φορέων κατά 20% μέχρι το τέλος του 2023." Αποτέλεσμα

+ Προσθήκη Βελτίωσης

Οδηγία

Είδος

Ενδεικτικά παραδείγματα στόχων

Πρόταση AI

Μείωση του μέσου χρόνου ανταπόκρισης αιτημάτων πολιτών και φορέων κατά 20% μέχρι το τέλος του 2023.

Καλώς ήρθατε στον Ψηφιακό Βοηθό πρότασης στόχων

Θέλω στόχους για τη Νοσηλευτική Υπηρεσία

Είμαι ψηφιακός βοηθός για θέματα που σχετίζονται με τη στοχοθεσία του Δημόσιου Τομέα και μπορώ να προτείνω ενδεικτικούς στόχους για τη Νοσηλευτική Υπηρεσία με βάση τα SMART κριτήρια στην κατηγορία "Παρεχόμενες Υπηρεσίες".

Παρακάτω παραθέτω τρεις στόχους για τη συγκεκριμένη κατηγορία:

1. Μείωση του χρόνου αναμονής για τους ασθενείς στα εξωτερικά ιατρεία κατά 20% μέσα στους επόμενους 12 μήνες
 - **Specific (Συγκεκριμένος):** Ο στόχος αναφέρεται στη μείωση του χρόνου αναμονής.
 - **Measurable (Μετρήσιμος):** Η μείωση του χρόνου αναμονής κατά 20%.
 - **Achievable (Εφικτός):** Με την κατάλληλη οργάνωση και διαχείριση, είναι εφικτό.
 - **Relevant (Σχετικός):** Ο χρόνος αναμονής είναι σημαντικό στοιχείο της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών νοσηλείας.
 - **Time-bound (Χρονικά προδιωρισμένος):** Ο στόχος πρέπει να επιτευχθεί μέσα σε 12 μήνες.
1. Αύξηση της ικανοποίησης των ασθενών κατά 15% σύμφωνα με τις ετήσιες έρευνες ικανοποίησης μέσα σε ένα έτος
 - **Specific (Συγκεκριμένος):** Ο στόχος αναφέρεται στην αύξηση της ικανοποίησης των ασθενών.
 - **Measurable (Μετρήσιμος):** Η αύξηση κατά 15% είναι σαφώς μετρήσιμη.
 - **Achievable (Εφικτός):** Η βελτίωση των υπηρεσιών και η ενσυναίσθηση μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση της ικανοποίησης.
 - **Relevant (Σχετικός):** Η ικανοποίηση των ασθενών είναι κρίσιμος δείκτης ποιότητας.
 - **Time-bound (Χρονικά προδιωρισμένος):** Ο στόχος πρέπει να επιτευχθεί μέσα σε ένα έτος.
1. Εκπαίδευση και πιστοποίηση του 100% του προσωπικού στην παροχή πρώτων βοηθειών εντός 6 μηνών
 - **Specific (Συγκεκριμένος):** Ο στόχος αφορά την εκπαίδευση και πιστοποίηση του προσωπικού.
 - **Measurable (Μετρήσιμος):** Η επίτευξη της πιστοποίησης για το 100% του προσωπικού είναι σαφής.

Ευνομήλια με ChatBot



Μύθος Νο 10:
***Κανείς δεν τιμωρείται
στο δημόσιο.***



Πραγματικότητα:
**Οι πειθαρχικές
διαδικασίες προχωρούν
με αργό ρυθμό.
Αυτό αλλάζει.**

1.097

Σύνολο οριστικών παύσεων ετών 2019 – 2024.

1.976

Σύνολο υπαλλήλων για τους οποίους εκδόθηκαν αποφάσεις που επιβάλλουν πειθαρχικές ποινές ετών 2021 – 2025.

e-peitharxika

Για πρώτη φορά οι πληροφορίες για τα επιμέρους στάδια της πειθαρχικής διαδικασίας όσο και της πειθαρχικής προδικασίας βρίσκονται συγκεντρωμένες σε μία ενιαία βάση δεδομένων.

Αναμόρφωση πειθαρχικού δικαίου

- Σύσταση νέου πειθαρχικού οργάνου (Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα): απαρτίζεται μόνο από λειτουργούς του ΝΣΚ, πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης
- Αυστηροποίηση - εκσυγχρονισμός του νομικού πλαισίου.

Νέα κουλτούρα και φιλοσοφία στην αξιολόγηση δημοσίων υπαλλήλων για καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών

Στοχοθεσία – Μετρήσεις

- **186.836** μοναδικοί στόχοι για το 2024
- **88.951** μετρήσεις – **9** κατηγορίες δεικτών
- Μόνο στο **11,6%** υπέρβαση

Αποδοχή του συστήματος αξιολόγησης

- **172.474** αξιολογούμενοι
- Αύξηση κατά **5,3%** από το 2019

Ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων

- **9** κρίσιμες δεξιότητες που αφορούν στην εξυπηρέτηση του πολίτη

Αντικειμενικοποίηση των αξιολογήσεων με εφαρμογή AI

- Μείωση του απόλυτου αριθμού υπαλλήλων υψηλής απόδοσης κατά **88,7%** το έτος 2023 και κατά **93,4%** το έτος 2024

Επένδυση στους ανθρώπους μας

- **154.251** εκπαιδεύσεις

Καλύτερη ποιότητα στόχων

- Πάνω από **70%** των προτάσεων της AI έγιναν αποδεκτές από τους προϊσταμένους

Συνεχίζουμε να εργαζόμαστε για την αλλαγή παραδείγματος στο Δημόσιο

Νέο πλαίσιο επιλογής προϊσταμένων **αξιοσύνη και αποτελεσματικότητα**

Ψηφιακή κάρτα παντού: **εξάλειψη φαινομένων κατάχρησης**

Αναβάθμιση αναπτυξιακής ικανότητας της διοίκησης με στόχο την εξυπηρέτηση του **παραγωγικού μοντέλου της χώρας** λαμβάνοντας υπόψη τις ραγδαίες τεχνολογικές και γεωπολιτικές εξελίξεις

Συνεχίζουμε να εργαζόμαστε για την αλλαγή παραδείγματος στο Δημόσιο





**Στόχος όλων μας, η καλύτερη
εξυπηρέτηση των πολιτών.**