**Παράρτημα 1: ΘΕΜΑΤΑ ΣΔΑ**

Α) Δευτεροβάθμιο επίπεδο εξέτασης ενστάσεων.

Στο πλαίσιο του έργου ‘Μετεξέλιξη Προσωπικού’ αποφασίστηκε η εισαγωγή ‘Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Εξέτασης Ενστάσεων’ ως δευτεροβάθμιο όργανο στη διαδικασία εξέτασης ενστάσεων.  Γίνεται εισήγηση όπως αυτή αξιοποιηθεί με έναρξη από τις ενστάσεις για τις αξιολογήσεις του 2023.  Μέλη της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Εξέτασης Ενστάσεων (ΔΕΕΕ) θα είναι ο ΑΕΔ και οι εκάστοτε Ανώτεροι Διευθυντές.  Στη Δευτεροβάθμια Επιτροπή δύναται επίσης να συμμετέχει και ένα μέλος της Επιτροπής Προσωπικού (μέλος ΔΣ) ως Παρατηρητής. Για να συνεδριάσει η ΔΕΕΕ θα πρέπει κάθε φορά να είναι σε απαρτία δηλαδή να έχει συμμετοχή τουλάχιστον του 50% των εκάστοτε μελών της με ελάχιστο αριθμό τα 3 άτομα περιλαμβανομένου πάντοτε του ΑΕΔ.  Η ΔΕΕΕ θα αποφασίζει με πλειοψηφία και στις περιπτώσεις όπου θα υπάρχει ισοψηφία ο ΑΕΔ θα έχει επικρατούσα ψήφο.  Ρόλος της ΔΕΕΕ θα είναι η διερεύνηση ενστάσεων οι οποίες απορρίπτονται εν μέρει ή στο σύνολο τους, από την Επιτροπή Ενστάσεων και για τις οποίες οι ενιστάμενοι επιθυμούν να εξεταστούν και από τη Δευτεροβάθμια Επιτροπή.  Οι ενιστάμενοι θα πρέπει να το δηλώνουν γραπτώς στην Ομάδα ΣΔΑ μέσα σε 5 εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση της πρωτόδικης απόφασης.  Η ΔΕΕΕ θα εξετάζει την απόφαση της Πρωτόδικης Επιτροπής έχοντας στη διάθεση της τα εξής:

1. Ετήσια Αξιολόγηση Ενιστάμενου
2. Αίτηση Ένστασης Ενιστάμενου (συμπεριλαμβάνει σχόλια Αξιολογητή-Ενιστάμενου)
3. Έκθεση Διερευνόντων Λειτουργών
4. Πρακτικό/ά Συνάντησης/εων Επιτροπής Ενστάσεων
5. Απόφαση Επιτροπής Εντάσεων
6. Οποιαδήποτε άλλα στοιχεία έχει η Πρωτόδικη Επιτροπή

Επίσης, ανάλογα με την κρίση της θα έχει το δικαίωμα να καλέσει σε συνάντηση την Επιτροπή Ενστάσεων για τυχόν διευκρινήσεις.  Η ΔΕΕΕ θα αποφασίζει είτε για επικύρωση της απόφασης της πρωτόδικης Επιτροπής είτε τον παραμερισμό της απορριπτικής απόφασης οπότε θα διαφοροποιεί την αξιολόγηση κατά την κρίση της, νοουμένου ότι σε καμία περίπτωση δεν θα μειώνεται η βαθμολογία και ούτε θα επεμβαίνει στον επανακαθορισμό των στόχων.

Β) Εισαγωγή Μετρήσεων βάσει 360.

Σε συνέχεια του σχετικού αιτήματος των ΣΟ για καθιέρωση 360 ανατροφοδότησης στον Οργανισμό, σημειώνονται τα πιο κάτω:

1. Στα ερωτηματολόγια ανατροφοδότησης 360ο αξιολογούνται συµπεριφορικές δηλώσεις σχετικές µε την εργασία και τον Οργανισμό που συνήθως βασίζονται στο Πλαίσιο Συμπεριφορών του Οργανισμού.  Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται ο σαφής ορισμός των επιθυμητών συμπεριφορών και ο σχεδιασμός εξατομικευμένων και στοχευμένων πλάνων ανάπτυξης βάσει των αποτελεσμάτων.  Για το λόγο αυτό όλες οι συστάσεις, συμπεριλαμβανομένων και των συστάσεων των Συμβούλων μας, είναι όπως τα αποτελέσματα της ανατροφοδότησης 360ο αξιοποιούνται **μόνο** για σκοπούς ανάπτυξης και όχι για προαγωγές, αυξήσεις μισθών, μπόνους, προγράμματα επιβράβευσης. Επιπρόσθετα το ερωτηματολόγιο 360 χρησιμοποιείται κάθε δύο χρόνια.
2. Με βάση το (1) γίνεται εισήγηση όπως εξελικτικά ακολουθηθεί η πιο κάτω διαδικασία:

Εντός του 2024

α)   Πιλοτική εφαρμογή 360 ανατροφοδότησης στα επίπεδα Διευθυντών (όσων παραμείνουν μετά το ΣΕΑ)/Ανώτερων Διευθυντών/ΑΕΔ κατά την τρέχουσα χρονιά.  Επί τούτου, θα σχεδιαστούν σχετικά ερωτηματολόγια από τους συμβούλους της ΕΥ (εξασφαλίστηκε ήδη η σχετική έγκριση), τα οποία θα τεθούν ενώπιον των αξιολογούμενων τους (Τμηματάρχες ή/και άλλους direct αξιολογούμενους) για να τα συμπληρώσουν.  Σημειώνεται δε ότι η όλη προσέγγιση όπως περιγράφεται, συνάδει και με το πλαίσιο υλοποίησης ενεργειών για το έργο Ενδυνάμωσης Κουλτούρας, και ιδιαίτερα το πιλοτικό, με το πλάνο ανάπτυξης των Διευθυντικών Στελεχών.

β)   Ακολούθως, θα γίνει από την ΕΥ ανάπτυξη/εκτέλεση της διαδικασίας στην οποία θα εκτελεστούν τα εξής στάδια:

1. Επιλογής (αξιολογουμένων, αξιολογητών)
2. Προσαρμογή έρευνας (ανάλογα με κάθε μιας ομάδα επιλογής βλέπε σημείο **i**)
3. Διενέργεια έρευνας (επικοινωνία της διαδικασίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους, αποστολή των ερωτηματολογίων, αυτοαξιολόγηση από ενδιαφερόμενους βλ. σημείο **1**, ερωτηματολόγια από ομάδα επιλογής βλέπε σημείο **i,** ολοκλήρωση ερωτηματολογίων)
4. Ανάλυση Δεδομένων και δημιουργία αναφορών (συλλογή και επεξεργασία των ερωτηματολογίων 360ο , Αναφορά Α για Ανώτερη Ιεραρχία, Αναφορά Β για κάθε ενδιαφερόμενο βλ. σημείο **1** μεΜέσους όρουςσε κάθε κατηγορία ερωτήσεων, περίληψη των δυνατών περιοχών και των περιοχών που χρήζουν βελτίωσης)
5. Ενημέρωση ευαισθητοποίησης σε ατομικό επίπεδο για κάθε ενδιαφερόμενο βλέπε σημείο **1** συμπεριλαμβανομένωνΠροσωπικών Πλάνων Ανάπτυξης τα οποία θα συντονίζονται από το τμήμα Ανάπτυξης και Κουλτούρας Προσωπικού, θα συμφωνηθούν με τη συνεισφορά του ενδιαφερόμενου και θα συνάδουν με το πλαίσιο της Στρατηγικής Ανάπτυξης Προσωπικού.

Εντός του 2025

Αν η διαδικασία που θα ακολουθηθεί το 2024 κριθεί χρήσιμη, θα επαναληφθεί για τους Τμηματάρχες.

Τα αποτελέσματα της 360 αξιολόγησης θα τύχουν αξιοποίησης με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές που καταγράφονται στη συνημμένη παρουσίαση, οι οποίες αναφέρονται επιγραμματικά στο σημείο **2 b (iv)** πιο πάνω.

Ακολούθως, η όλη διαδικασία θα επαναξιολογηθεί και θα αποφασιστούν τα βήματα που θα ακολουθηθούν στα επόμενα έτη (θα υποβληθεί έκθεση/εισήγηση από την Υπηρεσία).

Περαιτέρω ανάλυση/ανάπτυξη/συζήτηση μπορεί να γίνει από τους Συμβούλους της ΕΥ οι οποίοι θα κληθούν για αυτό το σκοπό όποτε κριθεί απαραίτητο.

Γ)   Έρευνα εσωτερικού και εξωτερικού πελάτη.

Αρκετά Τμήματα/Διευθύνσεις έχουν υιοθετήσει στόχους στο ΣΔΑ οι οποίοι είναι συνδεδεμένοι με εσωτερικές έρευνες μέτρησης NPS και ικανοποίησης από τους εσωτερικούς τους πελάτες.

Με ορθό συντονισμό θα μπορούσε να εφαρμοστεί η διενέργεια ερευνών σε όλες τις Διευθύνσεις και σε όλα τα Τμήματα με εσωτερικούς πελάτες.

Δ) Αξιοποίηση Εμπειρογνωμοσύνης Εξωτερικού Συμβούλου.

Οι Σύμβουλοι της ΕΥ είναι συνεχώς στη διάθεσή μας και η εμπειρογνωμοσύνη τους αξιοποιείται σχεδόν καθημερινά.  Πολύ πρόσφατα έχει εγκριθεί Ανανέωση της σχετικής Συμφωνίας για άλλο ένα έτος.