

# 1<sup>η</sup> Σύνοδος Εκτελεστικών Διευθυντών/ριών

## ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ – ΝΕΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

Επιμέλεια:

- Αποστολοπούλου Ιωάννα, Εκτελεστική Διευθύντρια ΟΠΑ
- Γερογιάννη Αναστασία, Εκτελεστική Διευθύντρια ΠΑΠΕΛ
- Σημαντηράκη Βανέσσα, Εκτελεστική Διευθύντρια ΕΛΜΕΠΑ



**ΟΠΑ**  
**ΑΥΕΒ**



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE



# Διοικητικό Προσωπικό ΑΕΙ

- Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ΕΘΑΑΕ έτους 2024, σε εθνικό επίπεδο αντιστοιχούν, κατά μέσον όρο, **60** ενεργοί προπτυχιακοί φοιτητές και **79** ενεργοί φοιτητές των τριών επιπέδων σπουδών **ανά μέλος διοικητικού προσωπικού**, αναλογία ιδιαίτερα υψηλή.
- Η υποστελέχωση δεν επηρεάζει απλώς τις εσωτερικές λειτουργίες και την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των ιδρυμάτων, επηρεάζει άμεσα την ποιότητα της εκπαίδευσης, την έρευνα, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο τα πανεπιστήμια ανταποκρίνονται στις σύγχρονες διεθνείς προκλήσεις.

# Ο Κρίσιμος Ρόλος του Διοικητικού Προσωπικού

- **Θεμέλιος Λίθος:** Το βασικό γρανάζι για την εύρυθμη λειτουργία του Πανεπιστημίου
- **Πολυδιάστατη Υποστήριξη:** Εξυπηρέτηση φοιτητών & διδασκόντων, οικονομική διαχείριση, συντήρηση υποδομών
- **Στρατηγικός Εταίρος:** Υποστηρίζει ενεργά την εκπαιδευτική και ερευνητική δραστηριότητα



**Χωρίς κατάλληλο και επαρκές διοικητικό προσωπικό, τα Πανεπιστήμια δεν μπορούν να πετύχουν τους βασικούς τους στόχους.**

# Υφιστάμενη Κατάσταση: Συστηματική Υποστελέχωση

## Σταδιακή Μείωση

Τα τελευταία χρόνια βιώνουμε μια συνεχή μείωση του τακτικού διοικητικού προσωπικού, η οποία επηρεάζει σημαντικά την εύρυθμη λειτουργία των ιδρυμάτων

## Αρνητικό Ισοζύγιο

Οι εκροές (συνταξιοδοτήσεις, κινητικότητα) δεν αναπληρώνονται επαρκώς. Κάθε χρόνο, το ισοζύγιο ανθρώπινου δυναμικού παραμένει σταθερά αρνητικό

# Υφιστάμενη Κατάσταση: ΕΛΜΕΠΑ - ΟΠΑ - ΠΑΠΕΛ

<b>ΑΕΙ</b>	<b>Μείωση Προσωπικού από το 2020</b>	<b>Μέσος όρος ηλικίας</b>	<b>Αποχωρήσεις επόμενης δεκαετίας</b>
<b>ΕΛΜΕΠΑ</b>	<b>22%</b>	<b>54</b>	<b>38%</b>
<b>ΟΠΑ</b>	<b>15%</b>	<b>53</b>	<b>30%</b>
<b>ΠΑΠΕΛ</b>	<b>21%</b>	<b>51</b>	<b>26%</b>

Σε βάθος δεκαετίας, τουλάχιστον το 1/4 του δυναμικού θα έχει αποχωρήσει.

Ο υψηλός μέσος όρος ηλικίας αναδεικνύει την ανάγκη για άμεση ηλικιακή ανανέωση του διοικητικού προσωπικού.

# Αιτίες Υποστελέχωσης: Μειωμένες Προσλήψεις

## ● Πάγωμα προσλήψεων λόγω κρίσης

- Ο κανόνας της μίας πρόσληψης για κάθε πέντε αποχωρήσεις που ίσχυε για πολλά χρόνια οδήγησε τα Πανεπιστήμια στην σημερινή κατάσταση.
- Ακόμη και όταν ο κανόνας άλλαξε σε μία πρόσληψη για κάθε αποχώρηση, αυτό δεν εφαρμόστηκε για το διοικητικό προσωπικό των Πανεπιστημίων.

## ● Δυσλειτουργίες ΑΣΕΠ

- Οι διαδικασίες προσλήψεων που εφαρμόζε ο ΑΣΕΠ μέχρι πρόσφατα ήταν χρονοβόρες και ατελέσφορες.
- Οι περισσότεροι υποψήφιοι δεν αποδέχονταν το διορισμό τους είτε γιατί είχαν εντωμεταξύ διοριστεί σε άλλη θέση είτε γιατί ανακάλυπταν πόσο πεινχρές είναι οι αποδοχές ενός νεοδιοριζόμενου στο δημόσιο.

# Αιτίες Υποστελέχωσης: Αποχωρήσεις

## ● **Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας**

- Ξεκίνησε ελπιδοφόρα αλλά το ισοζύγιο για τα περισσότερα Πανεπιστήμια είναι αρνητικό.
- Με τους περιορισμούς που έχουν τεθεί για μεγάλο εύρος δημοσίων υπαλλήλων (νοσοκομεία, ΟΤΑ, ΕΦΚΑ κ.λπ.), υπάρχει πλέον ελάχιστο ενδιαφέρον.

## ● **Αποσπάσεις και Μετατάξεις κατά παρέκκλιση**

- Τα Πανεπιστήμια χάνουν τακτικό προσωπικό υψηλών προσόντων και αυξημένων ικανοτήτων για πολλά χρόνια ή οριστικά.
- Πολλές θέσεις του ψηφιακού οργανογράμματος εμφανίζονται πλασματικά καλυμμένες.

# Επιπτώσεις Υποστελέχωσης - 1

## Αδυναμία στελέχωσης νέων & εξειδικευμένων μονάδων

- Εσωτερικός Έλεγχος
- Στρατηγικός Σχεδιασμός
- Ασφάλεια και Προστασία
- Μεταφορά Τεχνολογίας και Καινοτομία
- Διασφάλιση Ποιότητας
- Διαχείριση Κινδύνων
- Ψηφιακή Διακυβέρνηση
- Τεχνικά Έργα

Η άσκηση όλων των παραπάνω αρμοδιοτήτων προϋποθέτει την απασχόληση προσωπικού με ανάλογες γνώσεις και δεξιότητες αλλά συχνά και πιστοποίηση. Το υφιστάμενο προσωπικό δεν επαρκεί, ούτε ποσοτικά ούτε ποιοτικά

# Επιπτώσεις Υποστελέχωσης - 2

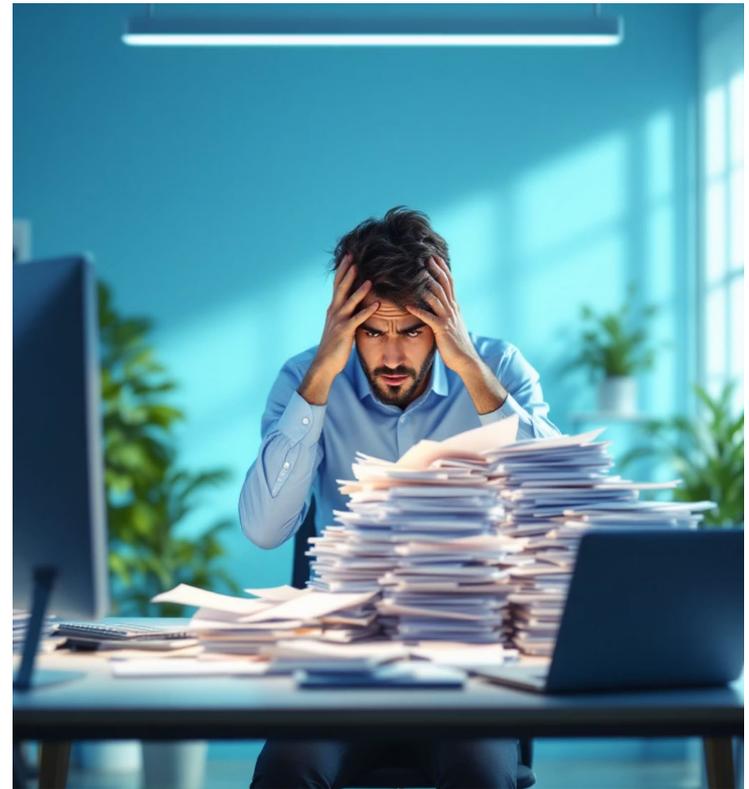
## Κάλυψη διοικητικών θέσεων από ΕΤΕΠ και συμβασιούχους

- **Προσωρινή Λύση:** Χρήση έργων/ιδίων πόρων για πρόσληψη προσωπικού ορισμένου χρόνου.
- **Έλλειψη Προοπτικής:** Εργαζόμενοι με "ημερομηνία λήξης". Μόλις αποκτήσουν εμπειρία, συχνά αποχωρούν για θέσεις με καλύτερες αποδοχές.
- **Εργασιακές Σχέσεις:** Η συνύπαρξη διαφορετικών ταχυτήτων εργαζομένων δημιουργεί αίσθημα αδικίας και τριβές.
- **Νομικά Κωλύματα:** Σε κρίσιμες θέσεις (π.χ. Διαχείριση Κινδύνων), η ΕΑΔ απαγορεύει τη χρήση μη τακτικού προσωπικού.

# Επιπτώσεις Υποστελέχωσης - 3

## Μείωση αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας

- Ανάθεση παράλληλων καθηκόντων
- Αυξημένος φόρτος εργασίας, με αποτέλεσμα τη **μείωση της ποιότητας** των παρεχόμενων υπηρεσιών
- **Επιβάρυνση διδακτικού προσωπικού** με διοικητικά καθήκοντα όπως συγγραφή προτάσεων, τεχνικών δελτίων και συμμετοχή σε επιτροπές διαγωνισμών
- Σύμφωνα με μελέτες, η υποστελέχωση αυξάνει το **burnout**, **μειώνει την παραγωγικότητα**, αυξάνει τις **απουσίες** του προσωπικού λόγω ασθενειών και αδειών και **επιβαρύνει το κλίμα συνεργασίας**



# Νέοι Οργανισμοί

## ● Οφέλη

- Αυξάνονται οι οργανικές θέσεις
- Προβλέπονται θέσεις σε κλάδους και ειδικότητες αιχμής με ταυτόχρονη κατάργηση απαξιωμένων κλάδων (π.χ. Τηλεφωνητών)
- Τα Πανεπιστήμια αποκτούν βελτιωμένο και εκσυγχρονισμένο οργανόγραμμα υπηρεσιών
- Υπάρχει σαφής περιγραφή των αρμοδιοτήτων των οργανικών μονάδων

## ● Κίνδυνος

Αν δεν καταφέρουμε να προσελκύσουμε νέο προσωπικό σε αντικείμενα αιχμής για να στελεχώσουμε τις υψηλών απαιτήσεων μονάδες, παλιές και νέες, οι νέοι Οργανισμοί δεν θα καταφέρουν να εκπληρώσουν το σκοπό τους και ο εκσυγχρονισμός δεν θα υλοποιηθεί.

# Προτεινόμενες Ενέργειες - 1

- **Επίσπευση έκδοσης Οργανισμών**
  - Αύξηση κενών θέσεων σε κλάδους και ειδικότητες αιχμής
  - Μετατροπή κενών θέσεων σε κλάδους και ειδικότητες αιχμής
- **Έγκριση ικανού αριθμού θέσεων ετησίως**
  - Η αναλογία 1:1 δεν επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών
- **Διαγωνισμός ΑΣΕΠ αποκλειστικά για τα ΑΕΙ**

Με τη διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού έχει επιτευχθεί:

  - Ταχύτερη ολοκλήρωση διαδικασιών
  - Μεγαλύτερος αριθμός διορισμών

# Προτεινόμενες Ενέργειες -2

- **Μοριοδότηση Προϋπηρεσίας Συμβασιούχων**
  - Εξοικονόμηση πόρων
  - Ενίσχυση του δυναμικού των Πανεπιστημίων με προσωπικό που θα αισθάνεται πιο ικανοποιημένο και ασφαλές και επομένως θα είναι πιο αποδοτικό
- **Ανάπτυξη δεξιοτήτων αιχμής του διοικητικού προσωπικού**
  - Στελέχωση εξειδικευμένων μονάδων και βελτίωση αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας
  - Εσωτερικός Έλεγχος, Διαχείριση κινδύνων, Ψηφιακές δεξιότητες, Κυβερνοασφάλεια

# Υπόγειο κόστος υποστελέχωσης

- Η αύξηση του διοικητικού προσωπικού συνεπάγεται την αύξηση του κόστους μισθοδοσίας.
- Όμως, το κόστος της υποστελέχωσης είναι πολλαπλάσιο: αποτυχίες έργων, καθυστερήσεις, πρόστιμα, απώλειες χρηματοδότησης, αδυναμία συμμόρφωσης.



# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΑΡΙΣΤΕΙΑΣ

## Διοικητική Ενδυνάμωση = Επένδυση στο μέλλον

Αν θέλουμε πανεπιστήμια αριστείας, τα οποία να προσφέρουν υψηλής ποιότητας ανώτατη εκπαίδευση, να παράγουν υψηλού επιπέδου επιστήμονες, να διεξάγουν καινοτόμο έρευνα και να προωθούν τη διάχυση της γνώσης προς την κοινωνία, πρέπει τόσο τα ίδια όσο και η πολιτεία να επενδύσουν σε αυτούς που στηρίζουν και υποστηρίζουν όλα τα παραπάνω: **το διοικητικό τους προσωπικό.**



# 1<sup>η</sup> Σύνοδος Εκτελεστικών Διευθυντών/ριών

Σας ευχαριστούμε για την  
προσοχή σας!

