



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Κυπριακή Δημόσια Διοίκηση

Καινοτόμες και άλλες εκσυγχρονιστικές πρακτικές



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού

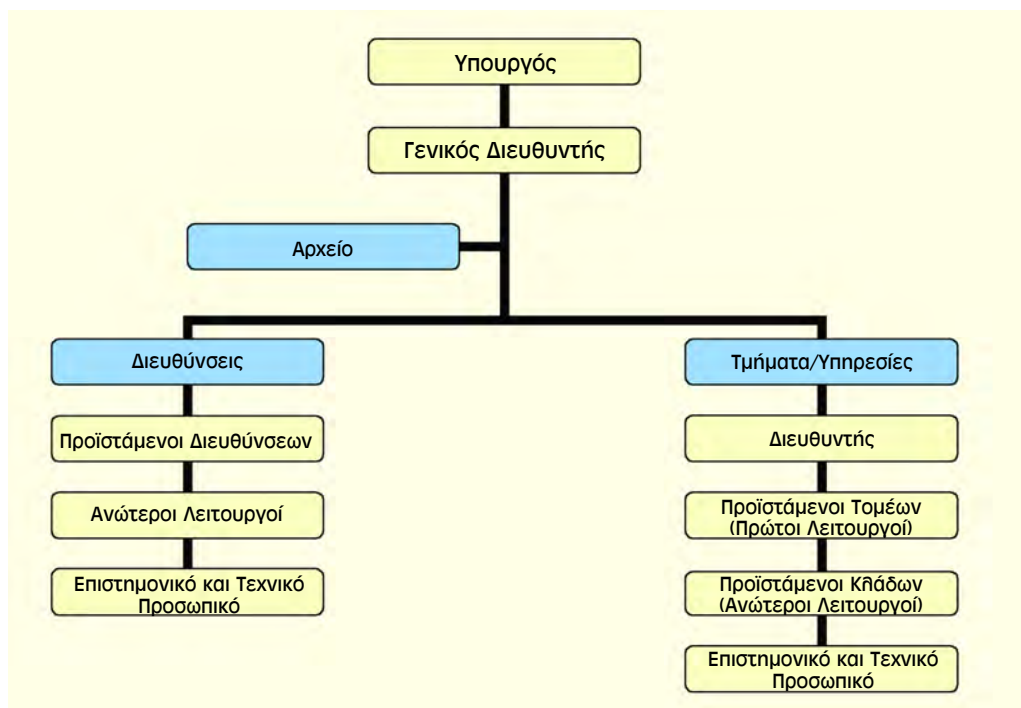
I. Δομή του Δημόσιου Τομέα στην Κύπρο

Θεσμικό Πλαίσιο

Το Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας προνοεί τη διάκριση των τριών κρατικών εξουσιών (εκτελεστικής, νομοθετικής και δικαστικής). Η εκτελεστική εξουσία ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και 11μελές Υπουργικό Συμβούλιο, η νομοθετική εξουσία από τη Βουλή των Αντιπροσώπων και η δικαστική εξουσία από τα Δικαστήρια.

Οργανωτική Διάρθρωση

Με εξαίρεση τα Υπουργεία Εξωτερικών και Άμυνας, στα υπόλοιπα εννέα Υπουργεία υπάγονται συγκεκριμένα Τμήματα/ Υπηρεσίες. Το κάθε Υπουργείο και το κάθε Τμήμα/ Υπηρεσία έχει τη δική του οργανωτική δομή, η οποία είναι αυστηρά ιεραρχική, με ξεκάθαρες αρμοδιότητες σε κάθε επίπεδο και κατάλληλους μηχανισμούς αναφοράς/ επικοινωνίας μεταξύ των διάφορων ιεραρχικών επιπέδων. Η τυπική δομή ενός Υπουργείου, που περιλαμβάνει Διευθύνσεις και Τμήματα/ Υπηρεσίες που υπάγονται σε αυτό, καθώς και η τυπική δομή Τμήματος/ Υπηρεσίας που, συνήθως, αποτελείται από Τομείς, ο κάθε ένας από τους οποίους έχει την ευθύνη για συγκεκριμένα θέματα, έχει ως ακολούθως:



Πέραν του απασχολούμενου με βάση την οργανωτική δομή του κάθε Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας προσωπικού, υπηρετεί και μια ομάδα εναλλιάξιμου προσωπικού (Γενικό Διοικητικό, Γενικό Γραμματειακό και Γενικό Βοηθητικό Προσωπικό), του οποίου ο διοικητικά Προϊστάμενος, δυνάμει Νόμου, είναι ο Διευθυντής του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Το προσωπικό αυτό τοποθετείται στα Υπουργεία/ Τμήματα/ Υπηρεσίες για σκοπούς παροχής διοικητικής ή γραμματειακής ή βοηθητικής υποστήριξης και μετακινείται/μετατίθεται ανάλογα με τις εκάστοτε μεταβαλλόμενες υπηρεσιακές ανάγκες.

Εκτός από τα 11 Υπουργεία λειτουργούν και Ανεξάρτητες Υπηρεσίες, που δεν υπάγονται σε Υπουργεία (όπως π.χ. η Νομική Υπηρεσία, η Ελεγκτική Υπηρεσία, κ.ά.), των οποίων προϊστάμενοι ανεξάρτητοι Αξιωματούχοι που διορίζονται, βάσει συνταγματικής πρόνοιας, από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Υπάρχουν επίσης και Ανεξάρτητες Υπηρεσίες που ιδρύθηκαν με νόμο συνθήως για σκοπούς εναρμόνισης με το κοινοτικό κεκτημένο, των οποίων προϊστάμενοι ανεξάρτητοι Αξιωματούχοι που διορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Οι εν λόγω Ανεξάρτητες Υπηρεσίες, πέραν της εξειδικευμένης οργανωτικής τους δομής, στελεχώνονται, επίσης, και από εναλλιάξιμο προσωπικό.

Η αποκέντρωση των κυβερνητικών δραστηριοτήτων σε περιφερειακό επίπεδο επιτυγχάνεται μέσω της λειτουργίας Επαρχιακών Γραφείων. Τμήματα/ Υπηρεσίες όπως, π.χ. το Τμήμα Γεωργίας, οι Κτηνιατρικές Υπηρεσίες και το Τμήμα Αναπτυξιακών Υδάτων (όλα κάτω από το Υπουργείο Γεωργίας, Φυσικών Πόρων και Περιβάλλοντος), το Τμήμα Πολεοδομίας και Οικίσσεως και το Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας (κάτω από το Υπουργείο Εσωτερικών), το Τμήμα Δημοσίων Έργων και οι Ηλεκτρομηχανολογικές Υπηρεσίες (κάτω από το Υπουργείο Συγκοινωνιών και Έργων), το Τμήμα Εργασίας, το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας (κάτω από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων), λειτουργούν γραφεία στις επαρχίες του νησιού, ώστε να διευκολύνεται η προσφορά υπηρεσιών στο κοινό. Επιπρόσθετα, στις επαρχίες λειτουργούν και οι Επαρχιακές Διοικήσεις, οι οποίες προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες στο κοινό και συντονίζουν τις δραστηριότητες των Κυβερνητικών Τμημάτων σε επαρχιακό επίπεδο με στόχο την προώθηση διάφορων αναπτυξιακών προγραμμάτων.

Σε ό,τι αφορά την τοπική αυτοδιοίκηση υπάρχουν δύο μορφές αρχών, και συγκεκριμένα τα Δημοτικά και τα Κοινοτικά Συμβούλια, τα οποία εμπλέκονται στη διαδικασία προγραμματισμού και εφαρμογής αναπτυξιακών προγραμμάτων και έργων. Η λειτουργία και οι αρμοδιότητες των Δημοτικών και Κοινοτικών Συμβουλίων καθορίζονται στην οικεία νομοθεσία.

Τέλος, υπάρχουν Ημικρατικοί Οργανισμοί για εξυπηρέτηση σκοπών δημόσιας ωφέλειας (π.χ. Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου, Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου, Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού, Αρχή Λιμένων Κύπρου κ.τ.λ.), η σύσταση, οι αρμοδιότητες και η λειτουργία των οποίων καθορίζεται με νόμο. Οι Ημικρατικοί Οργανισμοί λειτουργούν με περισσότερη αυτονομία και ευελιξία, καθότι διοικούνται από Διοικητικό Συμβούλιο, τα μέλη του οποίου διορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Το προσωπικό των εν λόγω Οργανισμών

διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο τους, βάσει των θέσεων και των μισθοδοτικών κλιμάκων που περιλαμβάνονται στον ετήσιο Προϋπολογισμό τους που συνήθως εγκρίνεται από το Υπουργικό Συμβούλιο και τη Βουλή των Αντιπροσώπων.

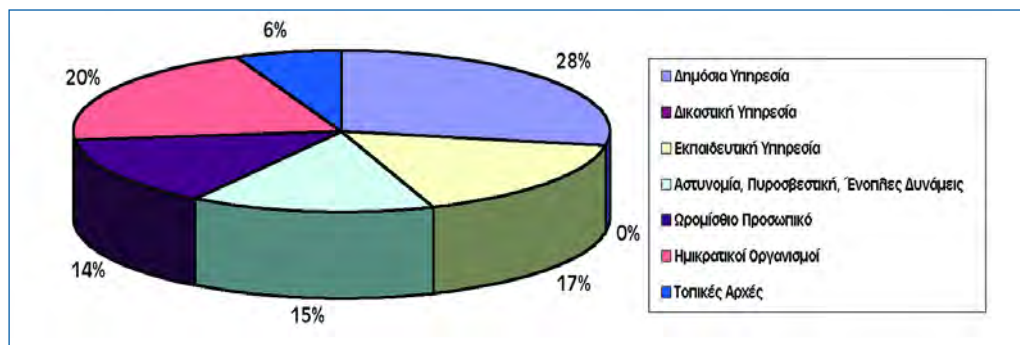
II. Ανθρώπινο Δυναμικό

Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Κύπρου υπάρχουν 63.384 θέσεις εργασίας, οι οποίες κατανέμονται ως ακολούθως:

	Αρ. απασχολουμένων
Δημόσια Υπηρεσία*	17.526
Δικαστική Υπηρεσία	100
Εκπαιδευτική Υπηρεσία	10.562
Αστυνομία, Πυροσβεστική, Ένοπλες Δυνάμεις	9.351
Ωρομίσθιο Προσωπικό	9.000
Ημικρατικοί Οργανισμοί	12.869
Τοπικές Αρχές	3.976
Σύνολο	63.384

* Σύμφωνα με τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους, ο όρος «δημόσια υπηρεσία» αφορά σε οποιαδήποτε υπηρεσία της Δημοκρατίας εκτός της δικαστικής ή τις ένοπλες δυνάμεις ή δυνάμεις ασφαλείας ή υπηρεσίας στο γραφείο του Γενικού Εισαγγελέα ή Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας ή των Βοηθών τους ή του Γενικού Λογιστή ή του Βοηθού του ή οποιαδήποτε υπηρεσία για την οποία υπάρχει ξεχωριστή νομοθεσία (π.χ. Εκπαιδευτική Υπηρεσία, Ένοπλες Δυνάμεις κ.τ.λ.) ή υπηρεσία που προσφέρουν εργάτες ή άτομα των οποίων οι απολαβές υπολογίζονται πάνω σε ημερήσια βάση ή υπηρεσία που προσφέρουν άτομα που απασχολούνται πάνω σε έκτακτη βάση, σύμφωνα με τους περί Απασχόλησης Εκτάκτων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμους. Πέραν των πιο πάνω θέσεων υπηρετεί και αριθμός έκτακτου προσωπικού όσο και ατόμων των οποίων οι υπηρεσίες μισθώνονται.

Ποσοστιαία κατανομή προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Κύπρο



III. Πολιτική Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η πολιτική διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας υπηρεσίας καθορίζεται κεντρικά. Συγκεκριμένα, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Οικονομικών) είναι αρμόδιο για τον καθορισμό και την εφαρμογή ορθολογικής πολιτικής διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας υπηρεσίας και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ενώ η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, ανεξάρτητο συλλογικό όργανο που προνοείται στο Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας καθώς και στους περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους, είναι αρμόδια για το διορισμό, επικύρωση διορισμού, ένταξη στο μόνιμο προσωπικό, προαγωγή, μετάθεση, απόσπαση, αφυπηρέτηση και άσκηση πειθαρχικού ελέγχου πάνω στους δημόσιους υπαλλήλους, περιλαμβανομένης και της απόλυσης και απαλλογής από τα καθήκοντά τους.

IV. Τα κυριότερα εκσυγχρονιστικά μέτρα που προωθούνται/ προωθήθηκαν στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Από την 1η Μαΐου 2004 η Κύπρος αποτελεί πλήρες μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από την 1η Ιανουαρίου 2008 μέλος της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ) και η ανάγκη για υιοθέτηση πιο ευέλικτων δομών και ενισχυμένων δημόσιων πολιτικών και πολιτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού έγινε ακόμα πιο επιτακτική.

Τα τελευταία χρόνια προωθείται η εφαρμογή διάφορων μέτρων που στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας, με απώτερο σκοπό τη διαμόρφωση μιας σύγχρονης δημόσιας υπηρεσίας:

- προσανατολισμένης περισσότερο στα αποτελέσματα παρά στις διαδικασίες, επικεντρωμένης στον προγραμματισμό, το σχεδιασμό και τον έλεγχο αντί στην εκτέλεση,
- με περισσότερο ευέλικτες και λιγότερο ιεραρχικές δομές,
- με ενισχυμένη λογοδοσία, διαφάνεια και επικοινωνία,
- που να αξιοποιεί πλήρως τη νέα τεχνολογία, και
- προσανατολισμένης στην απόδοση.

Τα κυριότερα εκσυγχρονιστικά μέτρα που προωθούνται/ προωθήθηκαν είναι τα ακόλουθα:

1. Αναδιοργάνωση/ Αναδιάρθρωση Υπηρεσιών και ενίσχυση της διοικητικής τους ικανότητας

Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού διεξάγει, σε συνεχή βάση, Μελέτες Οργάνωσης/ Μεθόδων και Οργάνωσης/ Στελέχωσης στα πλείστα Υπουργεία/ Τμήματα, με στόχο τη βελτίωση της διοικητικής δυνατότητας, ούτως ώστε το έργο του κάθε οργανισμού στη δημόσια υπηρεσία να υποστηρίζεται και να μεγιστοποιείται μέσω ορθολογικών οργανωτικών δομών, απλοποιημένων διαδικασιών και μεθόδων εργασίας,

αποτελεσματικής στελέχωσης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού. Ως αποτέλεσμα των Μελετών αυτών, ένας σημαντικός αριθμός Υπουργείων/ Τμημάτων/ Υπηρεσιών έχει ενισχυθεί τα τελευταία χρόνια μέσω της δημιουργίας νέων/ πρόσθετων θέσεων, για κάλυψη αναγκών που προκύπτουν, μεταξύ άλλων, από την ανάγκη για αποτελεσματική εφαρμογή του κοινοτικού κεκτημένου και την παροχή γρήγορης και ποιοτικής εξυπηρέτησης στον πολίτη.

Επιπρόσθετα, για την αποτελεσματική εφαρμογή του κοινοτικού κεκτημένου τα τελευταία χρόνια έχουν συσταθεί και στελεχωθεί κατάλληλα νέοι ανεξάρτητοι οργανισμοί με διευρυμένες αρμοδιότητες (π.χ. Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, γραφείο Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Υπηρεσία Ασύλου, Επιτροπή Προστασίας Ανταγωνισμού, γραφείο Επιτρόπου Δημοσίων Ενισχύσεων κ.ά.).

2. Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη

Συστήνονται και λειτουργούν Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη (ΚΕΠ), με:

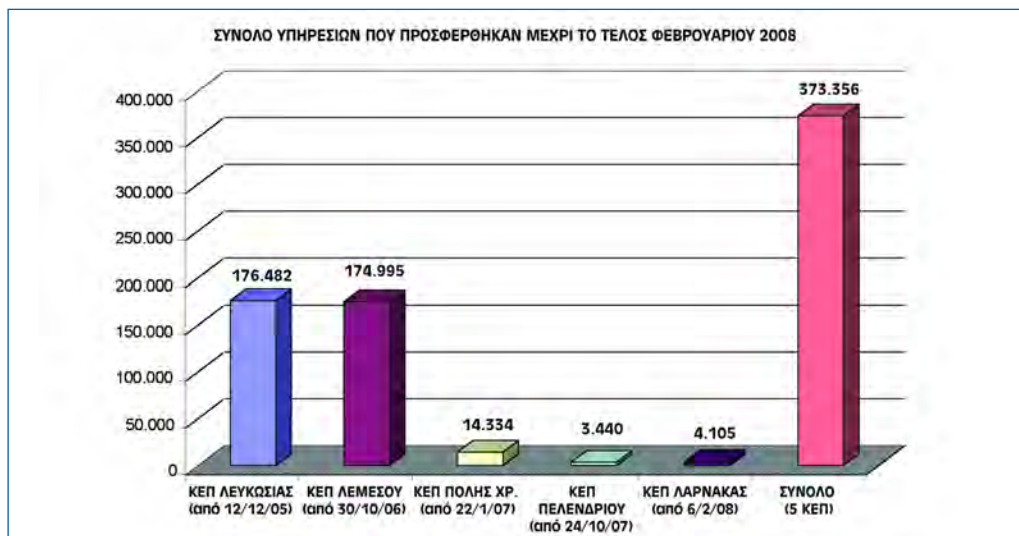
- τη συγκέντρωση στην ίδια οργανωτική μονάδα και στον ίδιο χώρο περισσότερων της μιας υπηρεσιών,
- την αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας, ώστε, όπου είναι δυνατόν, ο πολίτης να τυγχάνει άμεσης εξυπηρέτησης,
- τη διακίνηση, εκεί όπου η άμεση εξυπηρέτηση δεν είναι δυνατή, μέσω του Κέντρου των εγγράφων, χωρίς να χρειάζεται να μετακινείται ο πολίτης από ένα κυβερνητικό γραφείο σε άλλο και από μια υπηρεσία σε άλλη, και
- την υπηρεσία να πλησιάζει όσο πιο κοντά γίνεται στον πολίτη και να "τρέχει" η ίδια για να τον εξυπηρετήσει, χωρίς ο ίδιος να χρειάζεται να διακινείται.

Τα 5 Κέντρα τα οποία έχουν συσταθεί και λειτουργούν μέχρι στιγμής (στη Λευκωσία από 12/12/2005, στη Λεμεσό από 30/10/2006, στην Πόλη Χρυσοχούς από 22/1/2007, στο Πεϊθένδρι από 24/10/2007 και στη Λάρνακα από 6/2/2008) είναι ανοικτά στο κοινό από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή, 8.00π.μ. – 5.00μ.μ., προσφέροντας 64 διαφορετικές υπηρεσίες από 4 έως 6 διαφορετικά Τμήματα. Παραδείγματα υπηρεσιών που προσφέρονται: έκδοση πιστοποιητικού γεννήσεως, δεητίου ταυτότητας, άδειας οδήγησης, άδειας κυκλοφορίας, ασφαλιστικών λογαριασμών, βεβαιώσεων στους ασφαλισμέ-



νους, στους αυτοτελώς εργαζομένους, στους συνταξιούχους και στους εργοδότες, Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης Ασθένειας.

Μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου 2008, είχαν προσφερθεί 373.356 συνολικά υπηρεσίες, ενώ άλλοι 189.400 πολίτες είχαν τύχει τηλεφωνικής εξυπηρέτησης, όπως εμφανίζεται στην πιο κάτω γραφική παράσταση.



Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από τη Στατιστική Υπηρεσία τον Απρίλιο του 2007 για την ποιότητα της εξυπηρέτησης που παρέχουν τα ΚΕΠ, ένα σημαντικό ποσοστό (99,8%) των ερωτηθέντων πολιτών που εξυπηρετήθηκαν από τα Κέντρα αξιολόγησαν τα ΚΕΠ πολύ θετικά ή θετικά (91% και 8,8%, αντίστοιχα).

3. Καταγραφή και τυποποίηση των διαδικασιών μέσω των οποίων οι δημόσιοι Οργανισμοί (Υπουργεία/ Τμήματα/ Υπηρεσίες) παρέχουν υπηρεσίες στον πολίτη/ επιχειρήσεις, με απώτερο σκοπό τη σύσταση και λειτουργία Κέντρου Τηλε-εξυπηρέτησης (Contact Centre)

Για την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στον πολίτη/ επιχειρήσεις και την παροχή εναλλακτικών/ πολλαπλών τρόπων εξυπηρέτησής του (π.χ. μέσω ΚΕΠ, διαδικτύου ή/και τηλεφώνου) το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού προωθεί τη σύσταση και λειτουργία Κέντρου Τηλε-εξυπηρέτησης (Contact Centre).

Απώτερος στόχος του Κέντρου Τηλε-εξυπηρέτησης είναι η παροχή διοικητικής πληροφόρησης ή/και η ανάληψη υποθέσεων από την υποβολή του σχετικού αιτήματος από τον πολίτη μέχρι την ικανοποίησή του, για τις οποίες υποθέσεις αρμόδιες είναι υπηρεσιακές μονάδες (Διευθύνσεις/ Τμήματα/ Υπηρεσίες) διαφόρων φορέων/ Υπουργείων.

Βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία Κέντρου Τηλε-εξυπηρέτησης είναι η καταγραφή και τυποποίηση των διαδικασιών μέσω των οποίων οι δημόσιοι Οργανισμοί (Υπουργεία/ Τμήματα/ Υπηρεσίες) παρέχουν υπηρεσίες στον πολίτη/ επιχειρήσεις, καθώς και η απλοποίησή τους, εκεί όπου κρίνεται αναγκαίο. Ως εκ τούτου, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού έχει προχωρήσει στη σύναψη σύμβασης με Ομάδα Συμβούλων/ εμπειρογνομόνων, οι οποίοι παρέχουν τεχνογνωσία/ στήριξη για τη διεξαγωγή της πιο πάνω εργασίας. Στα πλαίσια της πιο πάνω εργασίας, έχει ήδη εμπλακεί, σε πρώτη φάση, αριθμός Τμημάτων/ Υπηρεσιών τα οποία κρίθηκαν σημαντικοί μέτοχοι για την επιτυχία του όλου έργου (Επαρχιακή Διοίκηση Λευκωσίας, Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης, Τμήμα Οδικών Μεταφορών, γραφείο του Εφόρου Εταιρειών και Επίσημου Παραλήπτη, Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού και Τμήμα Υπηρεσιών Πληροφορικής).

4. Μηχανογραφημένο Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού στη Δημόσια Υπηρεσία

Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, σε συνεργασία με το Τμήμα Υπηρεσιών Πληροφορικής και την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, προωθεί έργο για την εξασφάλιση και εγκατάσταση μηχανογραφημένου Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού σε ολόκληρη τη δημόσια υπηρεσία (κατά φάσεις).

Το εν λόγω σύστημα θα παρέχει δυνατότητες:

- ηλεκτρονικής διεκπεραίωσης των διαδικασιών που αφορούν θέματα προσωπικού (π.χ. διορισμούς, αξιολογήσεις, προαγωγές, αποσπάσεις, μεταθέσεις, άδειες, εκπαίδευση, προσόντα μόνιμων δημόσιων υπαλλήλων, έκτακτων υπαλλήλων και ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού),
- ηλεκτρονικής διεκπεραίωσης των διαδικασιών αναφορικά με τις θέσεις εργασίας της δημόσιας υπηρεσίας,
- ηλεκτρονικής φύλαξης των σχετικών πληροφοριών,
- αυτό-εξυπηρέτησης των υπαλλήλων (employee self service) αναφορικά με θέματα προσωπικού που αφορούν τους ίδιους (π.χ. ηλεκτρονική υποβολή αίτησης για άδεια, ενημέρωση του υπαλλήλου αυτόματα από το σύστημα σχετικά με το υπόλοιπο της άδειάς του, κτλ.),
- αυτόματης ενημέρωσης του διοικητικού/ διευθυντικού προσωπικού από το σύστημα αναφορικά με θέματα/ πληροφορίες που αφορούν το προσωπικό τους (π.χ. άδειες, προσόντα),
- υποβολής μέσω του διαδικτύου αίτησης από τον πολίτη για διορισμό στη δημόσια υπηρεσία, και
- ηλεκτρονικής ανταλλαγής πληροφοριών (interface) με μηχανογραφημένα συστήματα (συστήματα μισθοδοσίας και συντάξεων).

Με την εφαρμογή ενός ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλη

τη δημόσια υπηρεσία αναμένεται να προκύψουν τα πιο κάτω οφέλη:

- ευκολότερη, γρηγορότερη, ενιαία και ακριβής ενημέρωση των ενδιαφερόμενων Τμημάτων/ Υπηρεσιών με πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις, τη δομή και τους υπαλλήλους της δημόσιας υπηρεσίας, χωρίς τη διακίνηση φακέλων/ καταστάσεων,
- καλύτερη αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού,
- καλύτερη οργάνωση της δημόσιας υπηρεσίας (δημιουργία νέων θέσεων/ αναβάθμιση ή κατάργηση θέσεων κτλ),
- δυνατότητα για καλύτερο προγραμματισμό (έγκαιρη και αποτελεσματική λήψη αποφάσεων),
- δυνατότητα για καλύτερη διεύθυνση των Τμημάτων/ Υπηρεσιών,
- απλοποίηση και επιτάχυνση της διεκπεραίωσης των διαδικασιών λόγω αλληλαγών στη νομοθεσία, και
- καλύτερη και ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και των υπαλλήλων.

5. Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης

Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (ΚΠΑ) είναι εργαλείο που χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια από δημόσιους οργανισμούς σε όλη την Ευρώπη και παρέχει τη δυνατότητα χρήσης τεχνικών

διοίκησης ποιότητας για βελτίωση της απόδοσης

τους και του επιπέδου των υπηρεσιών που προσφέρουν στον πολίτη. Το ΚΠΑ είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας των Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) αρμόδιων για θέματα Δημόσιας Διοίκησης και αναπτύχθηκε από την Ομάδα Καινοτόμων Υπηρεσιών του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης. Η εν λόγω Ομάδα αποτελείται από εθνικούς εμπειρογνώμονες και προωθεί τις ανταλλαγές και τη συνεργασία σε σχέση με καινοτομίες για εκσυγχρονισμό της δημόσιας υπηρεσίας και άλλα μέτρα που αφορούν στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών στα κράτη – μέλη της Ε.Ε.

Το ΚΠΑ βασίζεται στη φιλοσοφία ότι τα άριστα αποτελέσματα ως προς την οργανωτική απόδοση, τους πελάτες/ πολίτες και την κοινωνία βασίζονται στην ηγεσία, τη στρατηγική και τον προγραμματισμό, το ανθρώπινο δυναμικό, τις συνεργασίες και τους πόρους και τις διοικητικές διαδικασίες.



Αποτελεί μια ολιστική ανάλυση της οργανωτικής απόδοσης, συνιστώντας, έτσι, ένα πλαίσιο αξιολόγησης των Οργανισμών.

Το ΚΠΑ καθιστά ικανούς τους οργανισμούς να έχουν αυτογνωσία, ώστε να υιοθετούν πρόγραμμα δράσης για ενίσχυση των δυνατών τους σημείων και άρση των αδυναμιών τους αλλήλα και να θέτουν ορθόενα και πιο ψηλούς στόχους. Ενθαρρύνει, επίσης, και διευκολύνει, τη μεταξύ αντίστοιχων οργανισμών του εσωτερικού ή εξωτερικού συγκριτική επίδοση (benchmarking).

Στην Κύπρο το ΚΠΑ εφαρμόστηκε πιλοτικά, πάνω σε εθελοντική βάση, το 2004, μετά από σχετική απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου. Το 2007 το Υπουργικό Συμβούλιο, αξιολογώντας τα πορίσματα από την πιλοτική εφαρμογή του ΚΠΑ, αποφάσισε όπως:

- (α) Ενθαρρύνει την εφαρμογή του ΚΠΑ πάνω σε γενική βάση στις κρατικές υπηρεσίες,
- (β) καλέσει τους Υπουργούς στην αρμοδιότητα των οποίων υπάγονται οι Ημικρατικοί Οργανισμοί και οι Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης να ενθαρρύνουν τα Συμβούλια των Οργανισμών αυτών να ενεργήσουν προς την ίδια κατεύθυνση, και
- (γ) εξουσιοδοτήσει τον Υπουργό Οικονομικών να ενεργήσει τα δέοντα για τη συστηματοποίηση των προσπαθειών εφαρμογής του ΚΠΑ στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στα πλαίσια συγκεκριμένου προγράμματος δράσης.

Στα πλαίσια της πιο πάνω Απόφασης το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, σε συνεργασία με την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, προωθεί συστηματικά την εφαρμογή του ΚΠΑ, προβάλλοντας με ποικίλους τρόπους τη φιλοσοφία του και τα αναμενόμενα από την υιοθέτησή του οφέλη.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών έχουν γίνει παρουσιάσεις του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης σε όλη, σχεδόν, τα Υπουργεία (συμπεριλαμβανομένων και των Τμημάτων/Υπηρεσιών που υπάγονται σ' αυτά), καθώς και σε αριθμό Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.

Μέχρι στιγμής μεγάλος αριθμός Τμημάτων/ Υπηρεσιών του δημοσίου προχώρησε στην εφαρμογή του μοντέλου, σε κάποια από αυτά η αξιολόγηση έχει ήδη ολοκληρωθεί και καταρτίστηκε σχέδιο δράσης, ενώ μεγάλο φάσμα δημόσιων οργανισμών έχει επιδείξει ενδιαφέρον ως προς την εφαρμογή του.

Παράλληλα, κρίνοντας αναγκαία τη δικτύωση των δημόσιων οργανισμών που έχουν προχωρήσει στην εφαρμογή του μοντέλου και επιδιώκοντας κυρίως τη μεταξύ τους διάχυση της γνώσης και την ανταλλαγή εμπειριών που αποκτώνται μέσα από την εφαρμογή του μοντέλου, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, σε συνεργασία με την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, διοργάνωσε την πρώτη Ημερίδα για το ΚΠΑ με θέμα «Αποτελεσματική Εφαρμογή του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ) στο Δημόσιο Τομέα της Κύπρου – Δικτύωση χρηστών».

6. Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης Προσωπικού στη Δημόσια Υπηρεσία

Αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι η Αξιολόγηση Απόδοσης προσωπικού αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο διοίκησης και μια βασική λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που βοηθά τον οποιονδήποτε οργανισμό στη βελτίωση της εσωτερικής του

οργάνωσης, καθώς και στην ανάπτυξη του προσωπικού και την προετοιμασία του για ανάληψη αυξημένων αρμοδιοτήτων και ευθυνών, ανατέθηκε σε Ιδιωτικό Οίκο ο σχεδιασμός ενός νέου Συστήματος Αξιολόγησης Απόδοσης Προσωπικού στη Δημόσια Υπηρεσία. Ο εν λόγω Οίκος, σε συνεργασία με το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, κατέληξε στην ετοιμασία προσχέδιου του νέου συστήματος, το οποίο παρουσιάστηκε και επεξηγήθηκε στο Υπουργικό Συμβούλιο, το οποίο και εξουσιοδότησε το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού να προχωρήσει σε διαβουλεύσεις με τη συνδικαλιστική πλευρά για κατάληξη σε ένα συμφωνημένο νέο σύστημα.

Το σύστημα συζητήθηκε με τη συνδικαλιστική πλευρά η οποία εξέφρασε τις επιφυλάξεις της σε σχέση με συγκεκριμένες πρόνοιές του. Σε μια ανανεωμένη προσπάθεια κατάληξης σε ένα διαφοροποιημένο σύστημα βρίσκεται, τώρα, σε εξέλιξη διάλογος με τη συνδικαλιστική πλευρά. Για το σκοπό αυτό συστάθηκε μικτό κλιμάκιο το οποίο συμφώνησε, κατ'αρχήν, στις πιο κάτω βασικές αρχές και στόχους του συστήματος:

- αξιοποίηση του συστήματος για σκοπούς ανάπτυξης και επιμόρφωσης του προσωπικού, όχι μόνο για σκοπούς προαγωγής,
- αύξηση του αριθμού των εντύπων με βάση τα ιεραρχικά επίπεδα του προσωπικού έτσι ώστε να λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο ευθύνης του,
- διαφοροποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης με βάση τα ιεραρχικά επίπεδα και λεπτομερής περιγραφή τους, και
- διεύρυνση της κλίμακας βαθμολόγησης.

Συμφωνήθηκε σχετικά ότι το σύστημα θα πρέπει να στοχεύει:

- στο δίκαιο, αντικειμενικό και συνεπή τρόπο αξιολόγησης,
- στη σαφήνεια ως προς το αναμενόμενο επίπεδο απόδοσης και τις συμπεριφορές που πρέπει να επιδεικνύει το κάθε επίπεδο προσωπικού,
- στον εντοπισμό των τομέων βελτίωσης και προσωπικής ανάπτυξης του κάθε ατόμου και στην παροχή καθοδήγησης,
- στη διαμόρφωση της σωστής κουλτούρας και νοοτροπίας σε θέματα απόδοσης,
- στην αξιολόγηση της δυνατότητας του ατόμου για προαγωγή,
- στην ενδυνάμωση της επικοινωνίας μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, και
- στη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Ως εκ των πιο πάνω, το μικτό κλιμάκιο προχώρησε στη δημιουργία ξεχωριστού εντύπου για σκοπούς καθοδήγησης και ανάπτυξης του προσωπικού, με σκοπό να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη για συνεχή βελτίωση, ανάπτυξη και επιμόρφωση του προσωπικού αλλιά και στην εξοικείωση του προσωπικού με τα κριτήρια που θα χρησιμοποιούνται για την αξιολόγησή του για σκοπούς προαγωγής. Επιπρόσθετα, προχώρησε στη δημιουργία των εντύπων αξιολόγησης του προσωπικού για σκοπούς προαγωγής.

Στόχος είναι η κατάληξη, μέχρι το τέλος του 2008, σ'ένα συμφωνημένο σχέδιο αξιολόγησης προσωπικού και η δρομολόγηση των απαραίτητων διαδικασιών για υλοποίησή του.

7. Κώδικας Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς Δημοσίων Υπαλλήλων

Ετοιμάζεται Κώδικας Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς Δημοσίων Υπαλλήλων, ο οποίος αναμένεται να τεθεί σε ισχύ μέχρι το τέλος του 2008.

Ο Κώδικας, ο οποίος βασίζεται στα σχετικά πρότυπα που έχουν τεθεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης και τους Γενικούς Διευθυντές αρμόδιους για θέματα δημόσιας διοίκησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθορίζει τις ευθύνες/ υποχρεώσεις και αναμενόμενη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία.

Αναμένεται ότι η υιοθέτηση του Κώδικα θα βελτιώσει την υπευθυνότητα και τη διαφάνεια στη δημόσια υπηρεσία και ότι θα ασκήσει πίεση στους δημόσιους λειτουργούς ώστε να ενεργούν πιο υπεύθυνα και, συνακόλουθα, να τυγχάνουν μεγαλύτερης εμπιστοσύνης.

8. Τροποποίηση του περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμου

Με σκοπό τον εκσυγχρονισμό και την επιτάχυνση των διαδικασιών πλήρωσης θέσεων στον εισαγωγικό βαθμό, προωθήθηκε και εγκρίθηκε τροποποίηση του περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμου, με βάση την οποία διαφοροποιήθηκε η διαδικασία πλήρωσης των επιστημονικών θέσεων εισδοχής στη δημόσια υπηρεσία στις Κλίμακες Α8, Α10 και Α11. Με τις νέες τροποποιήσεις, σχεδόν όλες οι θέσεις στη δημόσια υπηρεσία πληρώνονται με βάση την ακόλουθη διαδικασία:

- διεξάγεται κάθε χρόνο κοινή γραπτή εξέταση για την πλήρωση θέσεων που εμπίπτουν σε μια γενική κατηγορία από πλευράς απαιτούμενων προσόντων,
- καταρτίζεται κατάλογος επιτυχόντων κατά σειρά επιτυχίας,
- από τον κατάλογο επιτυχόντων καλείται για προφορική εξέταση ενώπιον της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας αριθμός επιτυχόντων τριπλάσιος του αριθμού των κενών θέσεων, και
- η τελική επιλογή γίνεται από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας με βάση τα αποτελέσματα της γραπτής και προφορικής εξέτασης και τα υπόλοιπα καθορισμένα κριτήρια και βαρύτητες.

Οι πιο πάνω τροποποιήσεις στοχεύουν επίσης στην εισαγωγή διαφανών διαδικασιών αξιολόγησης και πρόσληψης προσωπικού, και στην εμπέδωση της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και του σεβασμού προς τους υποψηφίους.

9. Μεταρρύθμιση και Βελτίωση του Ρυθμιστικού Πλαισίου στην Κύπρο

Η μεταρρύθμιση και βελτίωση του Ρυθμιστικού Πλαισίου (ΡΠ) αποτελεί σημαντική πρωτοβουλία στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) αποδίδει στο θέμα τεράστια σημασία. Η Κυπριακή Δημοκρατία θεωρεί το θέμα ως μια από τις ύψιστες προτεραιότητες της, καθώς θα οδηγήσει στον εκσυγχρονισμό και την

αποτελεσματική λειτουργία του κράτους, με τελικό αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, της ανάπτυξης, και της ανταγωνιστικότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, το Υπουργείο Οικονομικών σε συνεργασία με το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού ετοίμασε το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης (ΕΠΔ), το οποίο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο στις 25/7/2007, και αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για τη βελτίωση του ΡΠ στην Κύπρο. Με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Ε., η βελτίωση του ΡΠ βασίζεται σε τρεις άξονες:

- (1) Καλύτερη Νομοθέτηση.
- (2) Μείωση του Διοικητικού Φόρτου (ΔΦ).
- (3) Διενέργεια Ανάληψης Αντίκτυπου σε όλες τις νομοθετικές πρωτοβουλίες (οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές διαστάσεις).

Το ΕΠΔ εστιάζεται σε πρώτη φάση στο δεύτερο άξονα που αναφέρεται στη μείωση του ΔΦ. Με βάση τις δεσμεύσεις της Κύπρου στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Μαρτίου του 2007: (1) το Υπουργικό Συμβούλιο της Κύπρου με την απόφαση του στις 6/2/2008 υιοθέτησε την εισήγηση του Υπουργείου Οικονομικών για καθορισμό του εθνικού στόχου μείωσης του ΔΦ στο 20%, (2) η Κύπρος παρέχει στήριξη στην προώθηση του Προγράμματος Δράσης της Ε.Ε., το οποίο στοχεύει στη μείωση κατά 25% του διοικητικού κόστους σε ό,τι αφορά το κοινοτικό κερτημένο (σε ορισμένους τομείς προτεραιότητας) μέχρι το 2012, και (3) αναλαμβάνει τον καθορισμό εθνικών τομέων προτεραιότητας και παροχή στοιχείων για επιμέτρηση του κόστους σε αυτούς τους τομείς μέχρι το 2009.

Με βάση το ΕΠΔ, έχει συσταθεί Ειδική Μονάδα στο Υπουργείο Οικονομικών η οποία ασχολείται με την υλοποίηση του ΕΠΔ και αποτελείται από λειτουργούς του Υπουργείου Οικονομικών και του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Παράλληλα έχει συσταθεί και Ειδική Καθοδηγητική Επιτροπή (ΕΚΕ), η οποία συζητεί και εγκρίνει εισηγήσεις της Ειδικής Μονάδας. Πρόεδρος της ΕΚΕ είναι ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών. Τα υπόλοιπα μέλη της ΕΚΕ είναι εκπρόσωποι της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών και ΕΕ του Υπουργείου Οικονομικών, του Γραφείου Προγραμματισμού, της Νομικής Υπηρεσίας, της Επιτρόπου Νομοθεσίας, του Υπουργείου Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού και του Εφόρου Εταιρειών και Επίσημου Παραλήπτη.

10. Σύστημα Αυτοματοποίησης Γραφείου

Το Σύστημα Αυτοματοποίησης Γραφείου (ΣΑΓ) είναι ένα ηλεκτρονικό σύστημα που αναπτύχθηκε με τη συνεργασία του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, του Τμήματος Υπηρεσιών Πληροφορικής, του Κρατικού Αρχείου και ιδιωτικής εταιρείας, με σκοπό την ηλεκτρονική αρχειοθέτηση και διαχείριση όλων των εγγράφων που αποτελούν την εισερχόμενη, εξωτερική και εσωτερική αλληλογραφία μιας Υπηρεσίας

καθώς επίσης και την αυτοματοποίηση της ροής εργασίας και γενικά της διακίνησης των εγγράφων μέσα στην ίδια την Υπηρεσία και μεταξύ των Υπηρεσιών.

Με το ΣΑΓ, όλα τα έγγραφα ψηφιοποιούνται, μετατρέπονται δηλαδή σε ηλεκτρονικές εικόνες, και αποθηκεύονται κεντρικά σε συστήματα οπτικών δίσκων. Ο χειρισμός των εγγράφων αυτών (από Αρχείο και λειτουργούς) γίνεται πλέον μέσω των προσωπικών υπολογιστών που εγκαθίστανται για όλο το προσωπικό.

Βασικό πλεονέκτημα του συστήματος είναι η δυνατότητα ταυτόχρονης πρόσβασης στο ίδιο έγγραφο από περισσότερα του ενός άτομα, ενώ παράλληλα παρέχει:

- ευκολία ανεύρεσης εγγράφων,
- ταχύτητα πρόσβασης στα αποθηκευμένα έγγραφα,
- πρόσβαση από απομακρυσμένα σημεία,
- έλεγχο πρόσβασης και αυξημένη ασφάλεια των εγγράφων,
- μείωση χρήσης χαρτιού, και
- αύξηση παραγωγικότητας μέσω της άμεσης διάθεσης των εγγράφων και πληροφοριών.

Η Κυβέρνηση έχει ήδη αποφασίσει την εγκατάσταση του συστήματος αυτού σε όλες τις Υπηρεσίες. Η επέκταση του ΣΑΓ θα δώσει περισσότερα πλεονεκτήματα όπως ηλεκτρονική ανταλλαγή και άμεση διάθεση εγγράφων μεταξύ Τμημάτων, μείωση της χρήσης ταχυδρομείου, τηλεμοιότυπου και κλητήρων, μείωση του χρόνου αρχειοθέτησης και δυνατότητα σύστασης ομάδων εργασίας από διάφορα Τμήματα.

Η νέα έκδοση του Συστήματος είναι Διαδυκτιακή (web enabled). Στην έκδοση αυτή, εκτός από τα ωφελήματα που προκύπτουν από την υιοθέτηση διαδικτυακών τεχνολογιών, π.χ. μεγαλύτερη ευκολία εγκατάστασης και χρήσης, δυνατότητα σύνδεσης στο σύστημα από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου και διάθεση επιλεγμένων εγγράφων και πληροφοριών στο κοινό, παρέχει τη δυνατότητα καταχώρησης και αρχειοθέτησης ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mails) και τηλεμοιτύπων (fax), η διαχείριση των οποίων γίνεται μέσω του συστήματος, ως κανονικά έγγραφα. Πρόσθετα η έκδοση αυτή παρέχει πιο ολοκληρωμένες λειτουργίες, σε σχέση με την επιλογή και διάθεση των εγγράφων στο Κρατικό Αρχείο.

11. Συνεχής Μάθηση και Ανάπτυξη

Στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία αποδίδεται μεγάλη σημασία στη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη, καθότι θεωρούνται κινητήριες δυνάμεις του εκσυγχρονισμού και της αλληλαγής.

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ), ο αρμόδιος φορέας για τη μάθηση και ανάπτυξη της δημόσιας υπηρεσίας, ιδρύθηκε το 1991 με Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, και εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Η αποστολή της είναι να συμβάλει στη διεθυντική ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της Κυπριακής Δημόσιας



Υπηρεσίας, μέσω της διαμόρφωσης και υλοποίησης μιας πολιτικής μάθησης.

Όραμα της ΚΑΔΔ είναι να προσφέρει στους οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας τη μάθηση και στήριξη που θα τους ενισχύσει ώστε να παρέχουν μια πολίτοκεντρική δημόσια διοίκηση.

Για την εξυπηρέτηση της αποστολής, του οράματος και των στρατηγικών στόχων της, η ΚΑΔΔ περιλαμβάνει στο φάσμα των δραστηριοτήτων της:

(α) το σχεδιασμό και οργάνωση μαθησιακών δραστηριοτήτων, τόσο στην τάξη όσο και μέσα από την εργασία:

- στη διευθυντική και οργανωσιακή ανάπτυξη,
- στην ανάπτυξη προσωπικών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων,
- σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- σε εξειδικευμένα θέματα, και
- την εισαγωγή νεοεισερχομένων στη δημόσια υπηρεσία,

(β) την ανάπτυξη στρατηγικών πρωτοβουλιών,

(γ) την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών,

(δ) την διεξαγωγή εφαρμοσμένης έρευνας, και

(ε) τη συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά προγράμματα και πρωτοβουλίες.

Στο παρόν στάδιο, η ΚΑΔΔ σχεδίασε και προωθεί αριθμό καινοτόμων πρωτοβουλιών και έργων, τα οποία συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας υπηρεσίας. Αυτά περιλαμβάνουν:

- τη συστηματική και αποκεντρωμένη διαχείριση της μάθησης στους οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας, μέσω της δημιουργίας Πυρήνων Μάθησης. Οι εν λόγω Πυρήνες Μάθησης, αφού λάβουν από την ΚΑΔΔ την απαραίτητη εκπαίδευση και στήριξη που χρειάζονται, καλούνται να διαχειριστούν τη μάθηση του οργανισμού τους αυτόνομα. Το έργο του κάθε Πυρήνα Μάθησης είναι, ετησίως, να διεξάγει συστηματική Διάγνωση Αναγκών Μάθησης (ΔΑΜ) στη βάση της οποίας να προγραμματίζει, να υλοποιεί και να αξιολογεί μαθησιακές δραστηριότητες εξασφαλίζοντας αποκεντρωμένο κονδύλι για τη μάθηση του οργανισμού του, και
- την ανάληψη από την ΚΑΔΔ και το Υπουργείο Εσωτερικών αναπτυξιακού έργου με στόχο την ποιοτικότερη εξυπηρέτηση του πολίτη από τα Τμήματα και τις Υπηρεσίες του Υπουργείου Εσωτερικών. Το έργο περιλαμβάνει 3 φάσεις: (α) τη διάγνωση των σημαντικότερων αδυναμιών που παρουσιάζονται σε κάθε Τμήμα/ Υπηρεσία σε σχέση με την εξυπηρέτηση του πολίτη με τη χρήση τεχνικών δομημένου διάλογου και εμπλεκοντας στη διαδικασία τους μετόχους (stakeholders) στην προσφορά των υπηρεσιών, (β) το σχεδιασμό εκπαιδευτικών ή/και άλλων δράσεων με σκοπό την προώθηση εκσυγχρονιστικών αλλαγών, και (γ) την υλοποίηση των δράσεων αυτών. Μέχρι σήμερα, έχουν ολοκληρωθεί οι πρώτες 2 φάσεις του έργου και έχουν υποβληθεί στον Υπουργό Εσωτερικών εκθέσεις με τα διαγνωσθέντα προβλήματα και

τις προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες για τις Επαρχιακές Διοικήσεις Λευκωσίας, Λάρνακας, Λεμεσού και Πάφου, το Τμήμα Ποδηοδομίας και Οικίσσεως και το Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας. Το Υπουργείο Εσωτερικών έχει ήδη προχωρήσει στη σύσταση ειδικών επιτροπών παρακολούθησης της υλοποίησης των ενεργειών αυτών με τη συμμετοχή λειτουργών των επηρεαζόμενων οργανισμών του Υπουργείου Εσωτερικών και της ΚΑΔΔ.

Όσον αφορά στα Ευρωπαϊκά προγράμματα και πρωτοβουλίες, η ΚΑΔΔ έχει δραστηριοποιηθεί στα ακόλουθα:

- «εκπαίδευση οργανισμών της κυπριακής δημόσιας υπηρεσίας σε εξειδικευμένα θέματα Ε.Ε.» Το πρόγραμμα αυτό σχεδίασε και υπέβαλε η ΚΑΔΔ στο Γραφείο Προγραμματισμού και το οποίο εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και χρηματοδοτήθηκε με €1.5 εκατομμύρια. Το έργο αποτελείται από 4 φάσεις: (α) τη διάγνωση των αναγκών μάθησης



οργανισμών της δημόσιας υπηρεσίας με βάση το «comprehensive monitoring report» του Νοεμβρίου του 2003, (β) το σχεδιασμό εξειδικευμένων προγραμμάτων για την αντιμετώπιση των αναγκών που έχουν διαγνωστεί, (γ) την υλοποίηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που έχουν σχεδιαστεί και (δ) την αξιολόγηση του έργου. Με την ολοκλήρωση του έργου (Σεπτέμβριος 2008) θα αξιολογηθεί, επίσης, η επίδραση του συνόλου των δραστηριοτήτων στον κάθε συμμετέχοντα οργανισμό. Στα πλαίσια του έργου θα υλοποιηθούν πέραν των 170 εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, συνολικής διάρκειας 450 ημερών. Στις δραστηριότητες αυτές θα εμπλακούν πέραν των 100 εμπειρογνομώνων από το εξωτερικό και οι συμμετοχές αναμένεται να ξεπεράσουν τις 3.000,

- στα πλαίσια της Κοινοτικής πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης INTERREG III Α Ελλάδα – Κύπρος (2000 – 2006), η ΚΑΔΔ υλοποιεί 4 έργα σε συνεργασία με διαφορετικούς φορείς από την Ελλάδα, συνολικής αξίας €365.000. Τα εν λόγω έργα αφορούν σεμινάρια τόσο για Ελλάδαίτες, όσο και για Κύπριους δημόσιους λειτουργούς, σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Περιφερειακής Ανάπτυξης, καθώς, επίσης, και Τεχνικών Διαπραγματεύσεων, και
- «Στρατηγική, Ηγετική και Διευθυντική Ανάπτυξη της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας». Το έργο, το οποίο αναμένεται να χρηματοδοτηθεί από την Ε.Ε. με ποσό €5 εκατομμύρια, έχει ως στόχο την ενίσχυση της ηγεσίας και διευθυντικής μέσω της παροχής της αναγκαίας μάθησης και στήριξης στους οργανισμούς και τα στελέχη τους. Το

έργο αποτελείται από 4 στάδια: (α) τη διάγνωση των υφιστάμενων αδυναμιών στους πιο πάνω αναφερόμενους τομείς, (β) το σχεδιασμό, (γ) την υλοποίηση και (δ) την αξιολόγηση ολοκληρωμένου προγράμματος ανάπτυξης των στελεχών στους τομείς αυτούς. Αναμένεται ότι το πρόγραμμα θα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός συνολικού συστήματος στρατηγικού μάντζμεντ για τους οργανισμούς της κυπριακής δημόσιας υπηρεσίας.

Η ΚΑΔΔ, επίσης, συμβάλλει αποτελεσματικά στην επιτυχία και άληλων πρωτοβουλιών αλληλαγής και ανάπτυξης της κυβέρνησης, όπως της εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (CAF) στους οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας, την εισαγωγή του Συστήματος Αυτοματοποίησης Γραφείου (ΣΑΓ), κ.ά.

Επιπρόσθετα, πέραν των δραστηριοτήτων για Κύπριους δημόσιους υπαλλήλους, η ΚΑΔΔ έχει αναπτύξει και διεθνείς δραστηριότητες. Πιο συγκεκριμένα:

- σε συνεργασία με τη Γραμματεία της Κοινοπολιτείας, η ΚΑΔΔ υλοποιεί στην Κύπρο δραστηριότητες οι οποίες στοχεύουν στην ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ δημόσιων λειτουργών των χωρών της Κοινοπολιτείας, κυρίως στους τομείς των διαπραγματεύσεων και της διαχείρισης συγκρούσεων,
- λειτουργοί της ΚΑΔΔ έχουν ενταχθεί στο μητρώο εισηγτών του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης της Ελλάδας. Στα πλαίσια αυτά, λειτουργοί της ΚΑΔΔ υλοποιούν εργαστήρια Διαπραγματεύσεων για τους σπουδαστές της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και της Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης, καθώς επίσης και για προγράμματα που οργανώνει το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης, και
- λειτουργός της ΚΑΔΔ έχει προσκληθεί και συμμετέχει ως εκπαιδευτής σε προγράμματα που διοργανώνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης του Μάαστριχτ στα πλαίσια του προγράμματος Ευρωμεσογειακής Συνεργασίας. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε στελέχη των δημόσιων υπηρεσιών των 10 Μεσογειακών εταίρων της Ε.Ε.

Κατά την περίοδο Ιανουαρίου 2007 Μαΐου 2008, η ΚΑΔΔ έχει σχεδιάσει και υλοποιήσει 240 μαθησιακές δραστηριότητες με τη συμμετοχή 4.747 δημόσιων υπαλλήλων.



Γ.Τ.Π. 146/2008 - 1.000 ISBN 978-9963-38-
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών
Εκτύπωση: Κώνος Ατδ