



**Έκθεση Πορισμάτων Α΄ Εργαστηρίου Δομημένου
Διαλόγου Μεταξύ Μελών Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Δήμων και Κοινοτήτων της Λεμεσού**

**Λεμεσός
18-19 Ιανουαρίου, 2010**

**Διάγνωση Αναγκών Μάθησης και Ανάπτυξης στους
Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης της Κυπριακής
Δημοκρατίας**

Έκθεση πορισμάτων Α' εργαστηρίου δομημένου δημοκρατικού διαλόγου μεταξύ μελών τοπικής αυτοδιοίκησης δήμων και κοινοτήτων της Λεμεσού Λεμεσός, 18-19 Ιανουαρίου, 2010

Συγγραφείς: Γιάννης Λαούρης, Μαίρη Ιωάννου, Γεωργία Σιήπτα, Future Worlds Center
Συντάκτες: Μάριος Μιχαηλίδης, Μάριος Κωνσταντινίδης, Βάσος Σαββίδης, Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης

Το βιβλιαράκι αυτό συνοψίζει τα αποτελέσματα ενός δομημένου δημοκρατικού διαλόγου ο οποίος πραγματοποιήθηκε στη Λεμεσό, 18-19 Ιανουαρίου, 2010, με συμμετοχή 27 εκπροσώπων τοπικής αυτοδιοίκησης της επαρχίας Λεμεσού. Ο διάλογος πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος "Διάγνωση αναγκών μάθησης και ανάπτυξης στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης της Κυπριακής Δημοκρατίας". Το πρόγραμμα αυτό είναι μέρος ενός μεγαλύτερου έργου με τίτλο "Εκπαίδευση για την ανάπτυξη της διοικητικής και ηγετικής ικανότητας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης," το οποίο στοχεύει στην αναβάθμιση της τοπικής αυτοδιοίκησης στην Κύπρο. Το όλο έργο, που αποτελείται από έξι φάσεις, τελεί υπό τη διεύθυνση της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης και συν-χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και από εθνικούς πόρους.

Το πρόγραμμα για τη διάγνωση των αναγκών μάθησης πραγματοποιήθηκε από κοινοπραξία η οποία αποτελείται από το Cyprus International Institute of Management, το Future Worlds Center (leg reg.: CNTI: Cyprus Neuroscience & Technology Institute) και τους PricewaterhouseCoopers –Training Academy. Το έργο πραγματοποιείται σε συνεργασία με την Ένωση Δήμων και την Ένωση Κοινοτήτων και στηρίζουν το Υπουργείο Εσωτερικών, το Γραφείο Προγραμματισμού και διάφοροι άλλοι κυβερνητικοί φορείς.

Οι επιστήμονες του Cyprus Neuroscience & Technology Institute έχουν αναλάβει τη διοργάνωση και διεξαγωγή 10 διήμερων εργαστηρίων Δομημένου Δημοκρατικού Διαλόγου (Structured Dialogic DesignSM) στα οποία συμμετέχουν αντιπροσωπευτικές ομάδες από τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης με στόχο την εξαγωγή πορισμάτων σε σχέση με τα προβλήματα και τις ανάγκες που υπάρχουν στους οργανισμούς αυτούς, σε θέματα διοίκησης και ηγεσίας. Η μέθοδος έχει επιλεχθεί ως η καταλληλότερη για την ανίχνευση, ιεράρχηση και κατηγοριοποίηση των γενεσιουργών αιτιών που τα προκαλούν καθώς και για τη διερεύνηση κατά πόσο και ποια από αυτά μπορούν να ξεπεραστούν μέσω μαθησιακών δραστηριοτήτων.

Για το περιεχόμενο αυτού του εγγράφου αποκλειστική ευθύνη φέρει το Future Worlds Center (νομίμως εγγεγραμμένο ως: Ινστιτούτο Νευροεπιστήμης και Τεχνολογίας Κύπρου). Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το δημοσίευμα είναι αυτές των συμμετεχόντων, συγγραφέων και συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

Copyright 2010: Future Worlds Center (leg reg.: CNTI: Cyprus Neuroscience & Technology Institute), Λευκωσία, Κύπρος

All rights reserved ISBN:



Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	3
Λίγα λόγια για τη μέθοδο SDD SM	3
Ομάδα Διαχείρισης της Γνώσης.....	3
Κατηγοριοποίηση ιδεών	4
Αποφυγή των φαινομένων “Groupthink” και “Erroneous Priorities Effect”.....	5
Εμπόδια στην αποτελεσματική λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης....	6
Δέντρο Επιρροής.....	9
Συμπεράσματα.....	12
Γενικότεροι στόχοι	14
Πίνακας 1 – Ιδέες για τους παράγοντες που περιορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	16
Πίνακας 2 – Ομάδες παραγόντων που περιορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	24
Συντονιστές Διαλόγου.....	30
Εμπειρία στη διαδικασία σχεδιασμού Δομημένου Διαλόγου.....	32
Ευχαριστίες.....	33
Συμμετέχοντες.....	34



Εισαγωγή

Το διαδραστικό εργαστήριο που πραγματοποιήθηκε στη Λεμεσό και του οποίου τα αποτελέσματα συνοψίζονται σε αυτήν την έκθεση ήταν το δεύτερο από μια σειρά δέκα διήμερων Εργαστηρίων Δομημένου Δημοκρατικού Διαλόγου (Structured Dialogic DesignSM process; SDDSM) με γεωγραφικό διαχωρισμό. Στο εργαστήριο συμμετείχαν 27 άτομα τα οποία εκπροσωπούν αντιπροσωπευτικές ομάδες από τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η παρουσία τόσο αιρετών όσο και διορισμένων στελεχών ήταν σημαντική γιατί διασφάλισε ότι στο διάλογο μπορούσαν να κατατεθούν απόψεις οι οποίες να καλύπτουν όλο το φάσμα προβλημάτων.

Λίγα λόγια για τη μέθοδο SDDSM

Ομάδα Διαχείρισης της Γνώσης

Η αποτελεσματική και επιτυχής εφαρμογή της μεθόδου SDDSM απαιτεί τη δημιουργία Ομάδας Διαχείρισης της Γνώσης η οποία σχεδιάζει, επιβλέπει, παρακολουθεί και συνοψίζει σε μορφή τελικής έκθεσης τα αποτελέσματα του κάθε διαλόγου. Πιο κάτω θα αναφέρεται με τον Αγγλικό όρο ως KMT: Knowledge Management Team. Ενδεικνύται όπως η ομάδα αυτή διατηρείται μικρή και ευέλικτη. Για το Α' εργαστήριο της Λεμεσού, η KMT περιλάμβανε τους εξής:

- i. Αντιπρόσωπος του συστήματος για το οποίο πραγματοποιείται ο διάλογος οι οποίοι είναι και αισθάνονται ως "ιδιοκτήτες" του προβλήματος (κος Γαβριήλης Σάββα, Ένωση Κοινοτήτων Λεμεσού; Νίκη Παντελίδου, Δημοτικός Σύμβουλος Λεμεσού).
- ii. Οι Συντονιστές του Δομημένου Διαλόγου (Facilitators) οι οποίοι διεύθυναν το συγκεκριμένο διάλογο (Δρ. Γιάννης Λαούρης, κα. Μαίρη Ιωάννου, κα.Γεωργία Σιήττα).
- iii. Αντιπρόσωπο της Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης (κος Μάριος Μιχαηλίδης).
- iv. Ένα-δύο άτομα τα οποία η Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να επιλέξει για να εκπαιδευτούν στην εφαρμογή της Μεθόδου SDDSM και στη χρήση του εργαλείου CogniscopeTM (Εκ των υστέρων έδειξαν ενδιαφέρον οι Νίκη Παντελίδου; Σάββα Σάββα)



Η εφαρμογή του Δομημένου Δημοκρατικού Διαλόγου SDDSM πραγματοποιείται σε φάσεις κατά τις οποίες επιτυγχάνεται σταδιακά η εμπάθυνση στην κατανόηση του θέματος και κυρίως η δημιουργία κοινής αντίληψης ως προς την προτεραιότητα που πρέπει να δοθεί σε μερικές ιδέες έναντι άλλων.

Η σύσταση της Ομάδας Διαχείρισης της Γνώσης, η διατύπωση της Εναρκτήριας Ερώτησης, η εξασφάλιση και ενημέρωση των συμμετεχόντων πραγματοποιούνται πριν το εργαστήριο. Κατά τις πρώτες ώρες της συνάντησης καταγράφονται όλες οι ιδέες και ακολούθως δίνεται χρόνος για ερωτήσεις και διευκρινήσεις.

Κατηγοριοποίηση των ιδεών

Στη συνέχεια πραγματοποιείται **Κατηγοριοποίηση** των ιδεών με τη Μέθοδο CogniscopeTM. Η μέθοδος απαιτεί όπως η κατηγοριοποίηση πραγματοποιηθεί αφού οι συμμετέχοντες ερωτηθούν κατά πόσο δύο τυχαίες ιδέες έχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά που να δικαιολογείται η τοποθέτησή τους στην ίδια κατηγορία (χωρίς αυτή η κατηγορία να υπάρχει ακόμα!). Με αυτό τον τρόπο (bottom – up) όχι μόνο προκύπτουν σταδιακά οι κατηγορίες, αλλά οι συμμετέχοντες επωφελούνται από περισσότερη συζήτηση γύρω από το νόημα και τη σημασία της κάθε ιδέας και επιτυγχάνεται η δημιουργία πλατύτερης κοινής αντίληψης ως προς τα θέματα τα οποία συζητούνται. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την από μέρους των συμμετεχόντων ψήφιση των 5 ιδεών που ο καθ' ένας ξεχωριστά θεωρεί ως τις πλέον σημαντικές. Τη δεύτερη μέρα πραγματοποιείται η δόμηση των ιδεών έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα **Δέντρο Επιρροών**. Από το δέντρο προκύπτει μέσα από τη συλλογική σοφία και συμφωνία της μεγάλης πλειοψηφίας των συμμετεχόντων ως το ποιές είναι οι γενεσιουργές αιτίες του προβλήματος. Το δέντρο χρησιμοποιείται ως κίνητρο για συζήτηση και οι συμμετέχοντες προτείνουν δραστηριότητες μάθησης και εκπαίδευσης οι οποίες να μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των γενεσιουργών προβλημάτων. Η μέρα ολοκληρώνεται με τους συμμετέχοντες να παραλαμβάνουν εκτυπωμένα όλα τα αποτελέσματα του διαλόγου. Μια βδομάδα αργότερα η Ομάδα Διαχείρισης της Γνώσης αποστέλλει προς όλους τους συμμετέχοντες αλλά και προς τον εκπρόσωπο της Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης αναλυτική έκθεση των αποτελεσμάτων και πορισμάτων του εργαστηρίου. Αφού ληφθούν υπόψη προτεινόμενες παραλήψεις και διορθώσεις, η τελική έκθεση

αποτελεί μέρος των τελικών Παραδοτέων της Σύμβασης.

Αποφυγή των φαινομένων “Groupthink” και “Erroneous Priorities Effect”



Σε συναντήσεις κατά τις οποίες δεν λαμβάνονται μέτρα για **προστασία της αυθεντικότητας** όλων των απόψεων υπάρχει ο κίνδυνος κάποιοι συμμετέχοντες να υποστηρίξουν απόψεις που αισθάνονται ότι εκπροσωπούν την πλειοψηφία γιατί δεν θα ήθελαν να “πάνε ενάντια στο ρεύμα”.

Το αποτέλεσμα είναι

οι συμμετέχοντες να καταλήξουν σε μια φαινομενική συμφωνία η οποία στην πραγματικότητα αντιπροσωπεύει απλά την άποψη του “πιο ισχυρού”. Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως “Group Think”. Η εφαρμογή της Μεθόδου Δομημένου Διαλόγου SDDSM αποκλείει αυτό το πρόβλημα γιατί χρησιμοποιείται η επιστημονική μέθοδος γνωστή ως Nominal Group Technique η οποία απαιτεί όπως δίνεται ίσος χρόνος και ίδια σημασία στην κάθε ιδέα. Επίσης, πιστή συμμόρφωση με τον Νόμο προστασίας της αυθεντικότητας της κάθε ιδέας εξασφαλίζει ότι το φαινόμενο “Group Think” δεν θα εμφανιστεί.

Είναι γεγονός ότι εάν διάφοροι εμπλεκόμενοι σε κάποιο πρόβλημα βρεθούν να συζητήσουν, προτείνουν τις ιδέες τους και ακολούθως επιλέξουν αυτές που η πλειοψηφία θεωρεί ως σημαντικές είναι πολύ πιθανόν να αποφασίσουν να επενδύσουν στην επίλυση υπο-προβλημάτων τα οποία εκ πρώτης όψεως φαίνονται μεν ως σημαντικά (στα μάτια της πλειοψηφίας) αλλά αποδεικνύεται να μην έχουν τόση επιρροή εάν τα ίδια άτομα εμπλακούν σε μια διαδικασία κατά την οποία τους ζητηθεί να εξερευνήσουν την επιρροή του ενός υπο-προβλήματος πάνω στο άλλο. Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως Erroneous Priorities Effect. Η μέθοδος SDDSM αξιοποιεί το λεγόμενο Interpretive Structural Modeling (το οποίο είναι ενσωματωμένο στο

σύστημα Cogniscope™) και εξουδετερώνει αυτό το φαινόμενο.

Συνοπτικά, η μέθοδος Δομημένου Δημοκρατικού Διαλόγου SDDSM θεωρείται ιδιαίτερα αποτελεσματική στην επίλυση πολλαπλών συγκρούσεων, συμφερόντων και αξιών και στην επίτευξη συμφωνίας σε επίπεδο κοινής κατανόησης και στρατηγικής. Βασίζεται επιστημονικά σε 7 νόμους της επιστήμης των πολύπλοκων συστημάτων (complex systems) και της κυβερνητικής (cybernetics) και έχει τεκμηριωθεί επιστημονικά σε παγκόσμιο επίπεδο σε εκατοντάδες περιπτώσεις κατά τα τελευταία 30 χρόνια.

Εμπόδια στην αποτελεσματική λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης

Το πρώτο εργαστήριο δομημένου δημοκρατικού διαλόγου για την πόλη και επαρχία της Λεμεσού πραγματοποιήθηκε στο ξενοδοχείο Mediterranean κατά το διήμερο 18 και 19 Ιανουαρίου, 2010. Οι συμμετέχοντες ξεκίνησαν το διάλογο τους εστιάζοντας πάνω στην ακόλουθη εναρκτήρια ερώτηση:

Τι περιορίζει την αποτελεσματική λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης;

Η εναρκτήρια ερώτηση (Triggering Question) υποβοηθά τους συμμετέχοντες να εστιάσουν στο ουσιαστικό θέμα το οποίο συζητείται, δηλ., να καταθέσουν ιδέες οι οποίες να εντοπίζουν παράγοντες που υποβαθμίζουν το επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Δηλαδή, τους ζητήθηκε να καθορίσουν εμπόδια ή ελλείψεις που προκύπτουν από την τωρινή οργανωτική δομή και γενικά να καταθέσουν προβλήματα που κατά την άποψη τους αντιμετωπίζει η τοπική αυτοδιοίκηση όσον αφορά θέματα ηγεσίας και διοίκησης και τα οποία να μπορούν να αντιμετωπιστούν με εκπαίδευση.

Οι συμμετέχοντες στο διαδραστικό εργαστήριο κατέθεσαν συνολικά 84 εμπόδια τα οποία κατά την άποψή τους αποτελούν προβλήματα για την αποτελεσματική λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Όλες οι ιδέες φαίνονται στον Πίνακα 1. Σε ένα επόμενο βήμα, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να ζητήσουν ο ένας από τον άλλο διευκρινήσεις ως προς το νόημα των διαφόρων ιδεών. Σε αυτή τη φάση του διαλόγου, οι συμμετέχοντες δεν είχαν το δικαίωμα να προβούν σε χαρακτηρισμούς ή να εκφράσουν

τη συμφωνία ή διαφωνία τους ως προς μian ιδέα. Στόχος ήταν μόνο να βεβαιωθούν ότι αντιλαμβάνονται πλήρως τι ήθελε να καταθέσει ο καθένας ως πρόβλημα. Η διαδικασία των επεξηγήσεων διήρκησε 100 λεπτά. Ακολούθως, οι συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν το εργαλείο-μέθοδο Cogniscope™ με το οποίο ομαδοποίησαν τα εμπόδια. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι καινοτομική γιατί δεν προδιαθέτει τους συμμετέχοντες ως προς τις τελικές κατηγορίες. Αντιθέτως, μέσα από διεξοδική συζήτηση διερευνούν κατά πόσο δύο ιδέες, κάθε φορά, έχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά τα οποία να δικαιολογούν να μπου στο ίδιο “καλάθι”. Τελικά, διαμορφώθηκαν οι ακόλουθες 12 κατηγορίες:

- Κατηγορία 1:** Αυτονομία Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Κατηγορία 2:** Νομικό Πλαίσιο
- Κατηγορία 3:** Κίνητρα Αιρετών
- Κατηγορία 4:** Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
- Κατηγορία 5:** Μηχανογράφηση
- Κατηγορία 6:** Θέματα Συνεργασίας
- Κατηγορία 7:** Γραφειοκρατία
- Κατηγορία 8:** Αποκέντρωση
- Κατηγορία 9:** Παρεμβάσεις
- Κατηγορία 10:** Επικοινωνία-Ενημέρωση
- Κατηγορία 11:** Αξιοκρατία-Ίση μεταχείριση
- Κατηγορία 12:** Σχεδιασμός

Αφού κατηγοριοποίησαν όλα τα εμπόδια, οι συμμετέχοντες ψήφισαν τις πέντε ιδέες που (ο καθένας) προτιμούσαν. Οι ψήφοι διαμοιράστηκαν σε πολλές ιδέες, με τους ψήφους να διανέμονται ως ακολούθως:

Εμπόδιο # 4	15 ψήφους
Εμπόδιο # 20	8 ψήφους
Εμπόδιο # 1	7 ψήφους
Εμπόδιο # 15	7 ψήφους
Εμπόδιο # 58	7 ψήφους
Εμπόδιο # 8	6 ψήφους
Εμπόδιο # 61	6 ψήφους
Εμπόδιο # 35	5 ψήφους
Εμπόδιο # 2	4 ψήφους
Εμπόδιο # 3	4 ψήφους
Εμπόδιο # 31	4 ψήφους
Εμπόδιο # 42	4 ψήφους
Εμπόδιο # 6	3 ψήφους



Εμπόδιο # 7	3 ψήφους
Εμπόδιο # 11	3 ψήφους
Εμπόδιο # 32	3 ψήφους
Εμπόδιο # 49	3 ψήφους
Εμπόδιο # 68	3 ψήφους
Εμπόδιο # 9	2 ψήφους
Εμπόδιο # 18	2 ψήφους
Εμπόδιο # 24	2 ψήφους
Εμπόδιο # 38	2 ψήφους
Εμπόδιο # 69	2 ψήφους
Εμπόδιο # 44	2 ψήφους
Εμπόδιο # 73	2 ψήφους
Εμπόδιο # 76	2 ψήφους
Εμπόδιο # 77	2 ψήφους
Εμπόδιο # 81	2 ψήφους
Εμπόδιο # 82	2 ψήφους

Επίσης, τα ακόλουθα εμπόδια πήραν από μία ψήφο:

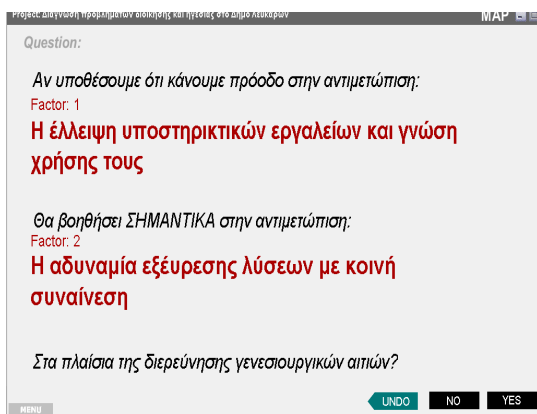
12, 13, 19, 21, 23, 34, 40, 41, 51, 55, 60, 62, 63, 64, 65, 70, 83, 84.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας χρησιμοποιήθηκαν για να επιλεγούν οι ιδέες για την επερχόμενη διαδικασία δόμησης. Συνολικά, 47 ιδέες πήραν ένα ή περισσότερους ψήφους.

Ο βαθμός διασποράς των απόψεων των ιδεών των συμμετεχόντων περιγράφεται επιστημονικά με την παράμετρο *spreadthink* (ST) η οποία για το συγκεκριμένο διάλογο μας δίνει την τιμή 53%. Η απόκλιση αυτή είναι, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, πέραν του μέσου όρου που είναι $ST = 40\%$. Συνεπώς, το συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι η διασπορά των απόψεων των συμμετεχόντων βρίσκεται σε ψηλά, αλλά φυσιολογικά όρια. Δηλαδή, υπάρχει ήδη ένα υγιές υπόβαθρο σύγκλισης απόψεων το οποίο θα υποβοηθήσει στην αποτελεσματική επεξεργασία του συγκεκριμένου προβλήματος. Επίσης, μας διαβεβαιώνει ότι μεταξύ των συμμετεχόντων περιλαμβάνονται όλοι οι εμπλεκόμενοι και εκπροσωπούνται όλες οι απόψεις.

Δέντρο Επιρροής

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας χρησιμοποιήθηκαν για να επιλεγούν εμπόδια για την επερχόμενη διαδικασία δόμησης. Η πιο κάτω απεικόνιση παρουσιάζει ένα παράδειγμα μιας οθόνης που το πρόγραμμα Cogni-score προβάλλει στον τοίχο για προβληματισμό. Δύο ιδέες επιλέγονται τυχαία και παρουσιάζονται υπό μορφήν ερωτήματος. Αν υποθέσουμε ότι κάνουμε πρόοδο στην αντιμετώπιση της πρώτης ιδέας, θα μπορούσε αυτό να υποβοηθήσει σημαντικά στην αντιμετώπιση της δεύτερης ιδέας; Οι συμμετέχοντες συζητούν διεξοδικά το θέμα και εφόσον τα 2/3 των ψήφων είναι θετικά, τότε στοιχειοθετείται *σχέση επιρροής* της πρώτης ιδέας πάνω στη δεύτερη. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται σταδιακά ένα αναλυτικό δέντρο επιρροών. Οι ιδέες με τη μεγαλύτερη επιρροή θεωρούνται ως οι γενεσιουργές αιτίες και σ' αυτές θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα και περισσότερη σημασία στη φάση της "θεραπείας", δηλαδή στην προκειμένη περίπτωση, στην επόμενη φάση του έργου η οποία αφορά σχεδιασμούς εκπαίδευσης).



Question:

Αν υποθέσουμε ότι κάνουμε πρόοδο στην αντιμετώπιση:
Factor: 1
Η έλλειψη υποστηρικτικών εργαλείων και γνώση χρήσης τους

Θα βοηθήσει ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ στην αντιμετώπιση:
Factor: 2
Η αδυναμία εξεύρεσης λύσεων με κοινή συναίνεση

Στα πλαίσια της διερεύνησης γενεσιουργικών αιτιών?

UNDO NO YES

Οι συμμετέχοντες κατάφεραν να δομήσουν 29 ιδέες που πήραν δύο ή περισσότερους ψήφους. Το αποτέλεσμα είναι το "Δέντρο Επιρροής", που φαίνεται στο επόμενο διάγραμμα.

Το Δέντρο Επιρροής, αποτελείται από επτά διαφορετικά επίπεδα. Τα εμπόδια που κατέληξαν να βρίσκονται στο κάτω μέρος είναι αυτά με τη μεγαλύτερη

επιρροή. Βελτιώνοντας ή πετυχαίνοντας πρόοδο σε αυτά τα εμπόδια γίνεται πολύ πιο εύκολη η αντιμετώπιση προβλημάτων που βρίσκονται πιο ψηλά στο χάρτη.

Αφού συζητήσαν το χάρτη, όλοι βασικά οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι τα πιο κάτω προβλήματα είναι αυτά με τη μεγαλύτερη επιρροή και ότι επερχόμενες εκπαιδευτικές δράσεις για τη βελτίωση της λειτουργίας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να εστιάσουν σ' αυτά:



Ιδέα #61: Η έλλειψη ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου διαχείρισης της επιμόρφωσης στελεχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Ιδέα #8: Η άγνοια για τη νομοθεσία και τους κανονισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης από τους αιρετούς και υπαλλήλους

Ιδέα #4: Το νομοθετικό πλαίσιο δε συνάδει με τα σύγχρονα δεδομένα και απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας

Ιδέα #11: Οι πάρα πολλές κοινότητες (μεγαλύτερο του 80%) με μικρό αριθμό κατοίκων

Αμέσως μετά κατατάσσονται οι:

Ιδέα #77: Η μη αξιοκρατική πρόσληψη και κατανομή θέσεων με κομματικά κριτήρια

Ιδέα #76: Η απουσία κριτηρίων ή προδιαγραφών στον τρόπο εκλογής των αιρετών μελών

Ιδέα #15: Η έλλειψη συνεργασίας με τα κυβερνητικά τμήματα για την επίλυση προβλημάτων

Ο δείκτης πολυπλοκότητας ενός χάρτη (Situational Complexity Index) προσφέρει τη δυνατότητα σύγκρισης μεταξύ διαλόγων. Στην προκειμένη περίπτωση ο δείκτης ανέρχεται στο 8.19. Αυτό δείχνει ότι η πολυπλοκότητα του προβλήματος, όπως την αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες, δεν είναι πολύ υψηλή και το πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί λαμβάνοντας τα σωστά μέτρα για την αντιμετώπισή του.

Συμπεράσματα



Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του διαλόγου, τα εμπόδια που περιορίζουν τη λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην πόλη και επαρχία της Λεμεσού είναι πολυδιάστατα και αλληλένδετα. Σύμφωνα με το Δέντρο Επιρροής, η έλλειψη ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου διαχείρισης της επιμόρφωσης των στελεχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης βρίσκεται στη ρίζα του προβλήματος. Διορθώνοντας το πρόβλημα αυτό, η επίλυση των υπολοίπων γίνεται ευκολότερη. Έμφαση δόθηκε δηλαδή στην ανάγκη δημιουργίας μιας

Ακαδημίας Τοπικής Αυτοδιοίκησης η οποία να συντονίζει τις ανάγκες κατάρτισης (Ιδέα #61) των στελεχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Άλλος ένας κεντρικός παράγοντας προβλημάτων, σύμφωνα με το δέντρο επιρροής, είναι το πεπαλαιωμένο νομοθετικό πλαίσιο που δεν ανταποκρίνεται στα δεδομένα και τις απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας (Ιδέα #4). Επίσης, ειδική σημασία δόθηκε στην ανάγκη για γνώση των κανονισμών και της νομοθεσίας που διέπει τις λειτουργίες των Δήμων και των Κοινοτήτων (Ιδέα #8). Και σε αυτή τη περίπτωση ένα κεντρικό συντονιστικό όργανο θα μπορούσε να εκπαιδεύσει μέλη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ούτως ώστε να υποβάλουν νομοθετικές μεταρρυθμίσεις σύμφωνα με τα σύγχρονα δεδομένα και απαιτήσεις. Φαίνεται επίσης ότι όλοι ενοχλούνται από το γεγονός ότι οι προσλήψεις και κατανομή θέσεων δεν γίνονται αξιοκρατικά αλλά με κομματικά κριτήρια (Ιδέα #77) και απουσιάζουν κριτήρια και προδιαγραφές στον τρόπο εκλογής των αιρετών μελών (Ιδέα #76). Προφανώς, εδώ χρειάζεται μια καινοτομική προσέγγιση εκπαίδευσης η οποία μακροχρόνια να συμβάλει στην ανάπτυξη δεοντολογίας, κριτηρίων και προδιαγραφών. Επίσης, διαφαίνεται να υπάρχει ανάγκη για κοινή εκπαίδευση μελών της τοπικής αυτοδιοίκησης με στελέχη κυβερνητικών τμημάτων έτσι ώστε να διαφανούν ελλείψεις και ανάγκες που εμποδίζουν μια ομαλότερη και αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων προς όφελος του πολίτη (Ιδέα #15).

Τέλος, οι συμμετέχοντες φαίνεται να συμφωνούν ότι ανασταλτικός παράγοντας είναι και ο μικρός πληθυσμός μερικών οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ιδέα #11), χωρίς όμως να έχουν ξεκάθαρη άποψη πως αυτό θα βελτιωθεί. Δηλαδή, σημαντικό εμπόδιο στην Τοπική Αυτοδιοίκηση φάνηκε να είναι το μεγάλο ποσοστό κοινοτήτων που περιλαμβάνουν ένα πολύ μικρό αριθμό κατοίκων. Αν και η ισχύουσα νομοθεσία στηρίζει και ενθαρρύνει τις συμπλεγματοποιήσεις, που θα μπορούσαν να προσφέρουν πολλά οφέλη στις μικρές αυτές κοινότητες, είναι απαραίτητη η επιμόρφωση των κοινοταρχών σχετικά με τις διαδικασίες και τις λεπτομέρειες που αφορούν τις συμπλεγματοποιήσεις αυτές. Εδώ φάνηκε να υπάρχει σύγχυση μεταξύ των εννοιών της συμπλεγματοποίησης ως συνένωσης μικρών κοινοτήτων και της συμπλεγματοποίησης των υπηρεσιών ως μέσο για μείωση των κόστων και βελτίωση της ποιότητας των προσφερομένων υπηρεσιών. Συνεπώς χρειάζεται εκπαίδευση η οποία θα στοχεύει περισσότερο να διασαφηνίσει τις έννοιες και τους τρόπους και καλές πρακτικές που ακολουθούνται σε άλλες χώρες.



Γενικότεροι Στόχοι

Οι στόχοι του συν-εργαστηρίου επιτεύχθηκαν με τους ακόλουθους τρόπους:

1. Οι συμμετέχοντες έπλασαν το δικό τους δέντρο επιρροής ανάλογα με τις ανάγκες και αντιξοότητες που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται ότι υπάρχουν. Κατάφεραν να δημιουργήσουν μεγάλο βαθμό συμφωνίας ως προς τις γενεσιουργές αιτίες και εμπόδια.

2. Η ομάδα των συμμετεχόντων ταυτοποίησε τις γενεσιουργές αιτίες των εκπαιδευτικών τους αναγκών ώστε να είναι εφικτή η επιλογή των πλέον αποτελεσματικών προγραμμάτων ώστε να καταρτιστούν στα θέματα που οι ίδιοι αισθάνονται ότι έχουν αδυναμίες.

3. Βιώνοντας το εργαστήριο, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι νιώθουν ότι είναι αυτοεργατοί στην αναγνώριση των αναγκών τους όσον αφορά την επίτευξη της ομαλής λειτουργίας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, το οποίο θα ενισχύσει την ενεργή τους συμμετοχή σε μελλοντικά εκπαιδευτικά προγράμματα.

4. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι το εργαστήριο τους πρόσφερε την ευκαιρία όχι μόνο να γνωριστούν με συναδέλφους τους, αλλά και να αποκτήσουν καλύτερη αντίληψη όσον αφορά τις απόψεις ατόμων που ανήκουν σε αντίθετες παρατάξεις.



Πίνακας 1:

Ιδέες για τους παράγοντες που περιορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

1. Η περιορισμένη αυτοτέλεια που έχει ένα κοινοτικό συμβούλιο
Διευκρινήσεις: Για τα πάντα χρειάζεται η άδεια του έπαρχου.
2. Δεν υπάρχει σωστή και επαρκής στελέχωση
Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχουν οι οικονομικοί πόροι αλλά ούτε και οι άνθρωποι για να στελεχώσουν τα Συμβούλια.
3. Πλήρης οικονομική εξάρτηση της Τ.Α από την κεντρική εξουσία
Διευκρινήσεις: Ο μόνος οικονομικός πόρος που έχουν οι κοινότητες είναι από κεντρική εξουσία και δεν έχουν άλλους πόρους. Το 95%-98% των πόρων έρχονται από την κεντρική εξουσία. Άρα εξαρτάσαι και από τις σχέσεις που έχεις μαζί με την κεντρική εξουσία για την χρηματοδότηση που θα πάρεις. Αντίθετα όμως, οι δήμοι δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν 100% αυτό το πρόβλημα, επειδή παίρνουν πόρους και από άλλους τόπους (αν έχουν ξενοδοχεία, από ξενοδοχειακά τέλη, φορολογίες, κτλ). Άρα οι δήμοι έχουν τον προϋπολογισμούς τους, ενώ οι κοινότητες όχι (τουλάχιστον οι περισσότερες). Το πλήρες είναι υπερβολικό; Δυστυχώς οι μικρότερες κοινότητες έχουν μόνο τον πόρο εισοδημάτων μέσω φορολογίας για κοινοτικές υπηρεσίες. Σε δήμους το πρόβλημα είναι μικρότερο, καθώς τα έσοδα είναι πιο ουσιαστικά. Ακόμα και για δάνειο μια κοινότητα χρειάζεται έγκριση από τον Έπαρχο.
4. Το νομοθετικό πλαίσιο δε συνάδει με τα σύγχρονα δεδομένα και απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας
Διευκρινήσεις: Οικονομική κατάσταση των δήμων, το νομοθετικό πλαίσιο χρειάζεται εκσυγχρονισμό, δεν συνάδει με τα σύγχρονα δεδομένα και τις ανάγκες/απαιτήσεις τις σύγχρονες κοινωνίας.
5. Οι διαδικασίες που περιορίζουν τη δράση της Τ.Α
Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχει ευελιξία.
6. Η μη ικανοποιητική αντιμισθία του προέδρου και των μελών της Τ.Α
Διευκρινήσεις: Υπάρχει η αντίληψη ότι η αντιμισθία είναι άδικη και προκλητικά χαμηλή.
7. Η εξάρτηση από την επαρχιακή διοίκηση
Διευκρινήσεις: Η γραφειοκρατία και η εξάρτηση από την επαρχιακή διοίκηση.
8. Η άγνοια για τη νομοθεσία και τους κανονισμούς της Τ.Α από τους αιρετούς και υπαλλήλους
Διευκρινήσεις: Είναι γεγονός ότι κανείς δεν γνωρίζει ικανοποιητικά τους νόμους και κανονισμούς και υπάρχει και ασάφεια πολλές φορές.
9. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού
Διευκρινήσεις: Χρειάζονται ειδικοί για ορισμένα πράγματα και δεν υπάρχουν.

10. Το υφιστάμενο προσωπικό και οι νοοτροπίες
Διευκρινήσεις: Υφιστάμενο προσωπικό και νοοτροπίες (υστερεί σε πολλά για να μπορεί το σύστημα να προχωρήσει).
11. Οι πάρα πολλές κοινότητες (μεγαλύτερο του 80%) με μικρό αριθμό κατοίκων
Διευκρινήσεις: Για τις κοινότητες μεγάλο πρόβλημα είναι οι μικρές κοινότητες με μικρό πληθυσμό (κάτω από 1000 κατοίκους).
12. Η έλλειψη εκπαίδευσης τόσο των αιρετών όσο και του προσωπικού της Τ.Α
Διευκρινήσεις:
13. Η μη πλήρης μηχανογράφηση των κοινοτικών συμβουλίων
Διευκρινήσεις:
14. Τα στενά πλαίσια διεύρυνσης των εξουσιών της Τ.Α
Διευκρινήσεις: π.χ. σχολικές εφορίες, ταχυδρομεία να υπάγονται στους δήμους
15. Η έλλειψη συνεργασίας με τα κυβερνητικά τμήματα για την επίλυση προβλημάτων
Διευκρινήσεις: Τα κυβερνητικά τμήματα είναι γραφειοκρατικά και γενικά δεν είναι συνεργάσιμα.
16. Η συγκεντρωτική δομή του κράτους προς την Τ.Α
Διευκρινήσεις: Υπάρχει μεγάλος συγκεντρωτισμός. Δεν μπορούμε ούτε απλά θέματα να χειριστούμε τοπικά.
17. Έλλειψη καλής συνεργασίας μεταξύ των συμβουλίων ΤΑ
Διευκρινήσεις: Ακόμα και μεταξύ γειτονικών Συμβουλίων δεν υπάρχει συνεργασία.
18. Έλλειψη αυτονομίας στη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων
Διευκρινήσεις: Η ΤΑ δεν έχει την αρμοδιότητα να λάβει αποφάσεις αυτόνομα.
19. Η μη δυνατότητα σωστής αξιοποίησης του προσωπικού
Διευκρινήσεις: Μηχανογράφηση/Ανακατάταξη του προσωπικού ώστε να μπει στις θέσεις που μπορεί να προσφέρει περισσότερο.
20. Ο κρατικός μηχανισμός ο οποίος πάσχει και πολλά έργα δεν υλοποιούνται λόγω καθυστερήσεων
Διευκρινήσεις: Οι καθυστερήσεις στις διαδικασίες είναι τέτοιες που σκαλώνουν όλα τα έργα.
21. Η πολυδιάσπαση του νομικού πλαισίου που διέπει την ΤΑ (4 υπουργεία, 4 άδειες για 1 πιστοποιητικό)
Διευκρινήσεις: Για να πάρεις μια άδεια πολεοδομίας, πρέπει να πάς στο τμήμα πολεοδομίας, πυροσβεστική, κτλ. Δηλαδή υπάρχει πολλή γραφειοκρατία για κάτι που μπορεί να είναι σχετικά πολύ απλό.
22. Η ημιμάθεια της νομοθεσίας και των κανονισμών
Διευκρινήσεις:
23. Η κουλτούρα και η νοοτροπία που διέπει εμάς τους ίδιους (ώσπου δε φωνάζουν άφηστο πάρατζει)
Διευκρινήσεις:

24. Η μη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που μας παρέχονται από την ΕΕ (τόσο όσο αφορά χρηματοδότηση έργων όσο και μεταφορά τεχνογνωσίας)
Διευκρινίσεις: Υπάρχουν δυνατότητες αλλά δεν υπάρχει η γνώση για αξιοποίηση τους.
25. Η μη ύπαρξη ενιαίας πολεοδομικής αρχής
Διευκρινίσεις: Δεν γίνεται να στέλνεις ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και να το διαβάζει ο παραλήπτης μετά από ένα μήνα.
26. Η απαίτηση του συστήματος πολλαπλών καθηκόντων πέραν των αρμοδιοτήτων της ΤΑ (πχ. το κοινοτικό συμβούλιο είναι και σχολικές εφορίες κλπ)
Διευκρινίσεις:
27. Η μη αγαστή συνεργασία σε φιλικό και εποικοδομητικό κλίμα ανάμεσα στα αιρετά μέλη και προσωπικού της ΤΑ
Διευκρινίσεις:
28. Η έλλειψη κρατικών υπηρεσιών και δημιουργία παραρτημάτων στην ορεινή ύπαιθρο
Διευκρινίσεις:
29. Η υποβάθμιση εκ μέρους του κρατικού τομέα απέναντι στην ΤΑ (προέδρους, μέλη και υπαλλήλους)
Διευκρινίσεις: Η κυβέρνηση αλλά και τα κυβερνητικά τμήματα συστηματικά υποβαθμίζουν και αδιαφορούν απέναντι στα αιτήματα και έργα που προσπαθούν οι κοινότητες να πραγματοποιήσουν.
30. Οι προσωπικές δυνατότητες των εκλεγμένων αρχών
Διευκρινίσεις: Αν δεν έχει τα κατάλληλα προσόντα, δεν μπορεί να παρέχει αρκετά στην κοινότητα του.
31. Η έλλειψη κινήτρων από την κεντρική διοίκηση ούτως ώστε όχι μόνο να κρατήσουν κατοίκους στην ύπαιθρο αλλά να αυξήσουν τον πληθυσμό
Διευκρινίσεις:
32. Το τοπικιστικό στοιχείο (γιατί να γίνει ο βιολογικός σταθμός, νοσοκομεία, σχολεία εκεί και όχι εδώ)
Διευκρινίσεις: Γιατί να γίνεται ο βιολογικός σταθμός σε μια κοινότητα αντί μιας άλλης. (Σχολείο, νοσοκομείο, κ.α.)
33. Η μη ισοζυγισμένη κρατική χορηγία για τα έργα ανάπτυξης
Διευκρινίσεις: Κρατική χορηγία των κοινοτήτων (δεν είναι ισοζυγισμένη) για τα έργα ανάπτυξης.
34. Ο μη έγκαιρος προγραμματισμός για έργα υποδομής στην ύπαιθρο
Διευκρινίσεις:
35. Οι σκοπιμότητες που υπάρχουν πίσω από ενέργειες ή και αποφάσεις που λαμβάνονται απόρροια πολιτικών ή και άλλων συμφερόντων των εκλεγμένων μελών
Διευκρινίσεις: Ιστορική/πραδοσιακή υποταγή της Τ.Α. στο κράτος.

36. Η μη συνεργασία των μελών μαζί με τον πρόεδρο (αζάδων με μουχτάρη)
Διευκρινήσεις: Μερικές φορές τα μέλη των συμβουλίων μπορεί να μην συμφωνούν μαζί με τον πρόεδρο για διάφορους λόγους, και να παίρνουμε έτσι λάθος αποφάσεις. Σε μερικές περιπτώσεις, μπορεί και να διαφωνήσουν μαζί με τον πρόεδρο (χωρίς ουσιαστικά να διαφωνούν), αλλά για να πουν απλά το «όχι, δεν συμφωνώ». (η συνεργασία τους είναι «που σου νέφκω, που πάεις».)
37. Η ανεπάρκεια και μη εκσυγχρονισμός του θεσμικού οργάνου ΤΑ (Ένωση Κοινοτήτων)
Διευκρινήσεις: Η νομοθεσία είναι πολύ παλιά και χρειάζεται ανανέωση.
38. Η μη μόνιμη απασχόληση των αιρετών
Διευκρινήσεις: Οι περισσότεροι κοινοτάρχες έχουν 2η/άλλη δουλειά και δεν έχουν χρόνο να αφιερώσουν στα κοινά. Εργάζονται και αλλού και δεν τους μένει χρόνος.
39. Η μη ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τα τοπικά προβλήματα
Διευκρινήσεις: Ποτέ δεν ενημερώνουμε τους πολίτες της κοινότητας μας βασικά για οποιοδήποτε θέμα.
40. Η έλλειψη σεμιναρίων σχετικά με θέματα ΤΑ για κοινοτάρχες και προσωπικό
Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχει καμιά ευκαιρία για επιμόρφωση.
41. Η ανεπάρκεια σε αριθμό ή σε ποιότητα υπαλλήλων σε δήμους και κοινότητες
Διευκρινήσεις: Αν είναι μικρός ο αριθμός/δυνατότητα υπαλλήλων αδυνατούν να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντα τους.
42. Η έλλειψη ενημέρωσης για τα σύγχρονα Ευρωπαϊκά δικαιώματα που έχουν η Ένωση Κοινοτήτων και οι κοινότητες
Διευκρινήσεις: Ευκαιρίες νομικές κτλ, δεν γνωρίζουν το νομικό πλαίσιο για να ξέρουν που να αποταθούν.
43. Η διαφορετική εφαρμογή της διοίκησης και νομοθεσίας σε κάθε κοινότητα
Διευκρινήσεις: Η νομοθεσία δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε ορισμένες περιπτώσεις λόγω έλλειψης υποδομής. Όμως αυτό δημιουργεί ανισότητες όσον αφορά τα μέλη των κοινοτήτων, π.χ. υδατοπυρομήθεια. Σε δυο διαφορετικά κοινοτικά συμβούλια, ο ένας μπορεί να παίρνει μια απόφαση βάση του νόμου, ενώ στη δεύτερη μπορεί να μην τηρεί ακριβώς τον νόμο όπως έχει άλλα όπως μπορεί.
44. Δεν αντιμετωπίζονται όλες οι διοικήσεις με τον ίδιο τρόπο από οποιονδήποτε λειτουργό (το σύστημα)
Διευκρινήσεις: Η εξάρτηση αποφάσεων της ΤΑ από τις κρατικές υπηρεσίες (δεν αντιμετωπίζονται όλες οι κοινότητες το ίδιο, π.χ. αν πάει η κοινότητα Α που έχει πολιτική δύναμη αλλιώς αντιμετωπίζεται από την κρατική εξουσία σε σχέση με κάποιον άλλο που δεν έχει την ίδια πολιτική δύναμη).
45. Οι αντιδράσεις που παρατηρούνται από το υφιστάμενο προσωπικό σε καινοτομίες και εκσυγχρονισμό των εργαλείων εργασίας
Διευκρινήσεις:

46. Η μη άσκηση της κοινωνικής πολιτικής του κράτους από την ΤΑ
Διευκρινήσεις: Το γεγονός ότι το ίδιο το κράτος δεν δείχνει πραγματικό ενδιαφέρον για τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα, επηρεάζει και την ΤΑ, γιατί οι πολίτες που διανέμουν στα χωρία είναι συνήθως από τέτοιες κατηγορίες.
47. Η μη θεσμοθέτηση αριθμού θητειών της ΤΑ
Διευκρινήσεις: Όπως έχει γίνει με τους βουλευτές, έτσι και στην ΤΑ δεν θα έπρεπε να επιτρέπεται κάποιος να εκλέγεται πάνω από 2-3 φορές.
48. Η μη ανιδιοτέλεια, η κατάθεση ψυχής και αγάπης για αυτό που κάνουμε
Διευκρινήσεις: Αν αυτά που κάνουμε για τη κοινότητα τα θεωρούμε αγγαρεία δεν προχωρούμε ποτέ μπροστά.
49. Η άνιση εφαρμογή της δήλωσης πολιτικής όσον αφορά τα πολεοδομικά
Διευκρινήσεις: Είναι σε όλους γνωστό ότι υπάρχουν παρεμβάσεις για "τακτοποίηση" των ημέτερων.
50. Οι αντιδράσεις του κόσμου σχετικά με την κατασκευή κάποιου έργου (προκαλούν καθυστέρηση, παρεξηγήσεις)
Διευκρινήσεις: Πας να κατασκευάσεις ένα έργο όπως πχ επεξεργασία λυμάτων και ο κόσμος πάντα αντιδρά και καθυστερεί την εκτέλεση.
51. Η έλλειψη τρόπων απαλλαγής προβληματικών υπαλλήλων (πχ πρόωρη αφυπηρέτηση)
Διευκρινήσεις: Δεν μπορείς να απολύσεις κανένα. Για να τον ξεφορτωθείς πρέπει να του δώσεις προαγωγή.
52. Η επικέντρωση σε έργα 'βιτρίνας' και δεν μπαίνουμε σε προβλήματα καθημερινότητας που αφορούν τον άνθρωπο και το περιβάλλον
Διευκρινήσεις: Η mania να κάνουμε έργα μας εμποδίζει από το να συγκεντρωθούμε στον άνθρωπο (θέατρο, μουσική, επιμόρφωση, βοήθεια κοινοτήτων με συγκεκριμένα κοινωνικά προβλήματα). Σοβαρή έλλειψη επικέντρωσης σε θέματα περιβαλλοντικής και κοινωνικής σημασίας (προσπαθούμε να κάνουμε μεγάλα κτίρια [έργα βιτρίνας] που φαίνονται και ξεχνούμε να κάνουμε έργα περιβαλλοντικής ή κοινωνικής αξίας).
53. Παράτυπη λειτουργία του κοινοτικού συμβουλίου Τρόοδους
Διευκρινήσεις: Τα μέλη της Τ.Α στο Τρόοδος είναι διορισμένα.
54. Η μη έγκαιρη πρόβλεψη του κράτους για τη δημιουργία συμπλεγμάτων μεταξύ κοινοτήτων
Διευκρινήσεις: Θα έπρεπε να γίνει πολύ πιο πριν.
55. Η μονιμότητα των υπαλλήλων της ΤΑ
Διευκρινήσεις: Θεωρεί ότι είναι αρνητικό το ότι προσλαμβάνουν μόνιμους και ξέρουν ότι για το υπόλοιπο της ζωής τους δεν πρόκειται να απολυθούν έστω και αν δεν δουλεύουν ικανοποιητικά, δεν υπάρχει το κίνητρο για να καλυτερεύσουν το επίπεδο της δουλειάς τους (εκτός από το ηθικό κίνητρο το οποίο σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι αρκετό).

56. Η γραφειοκρατία και άγνοια από κρατικές υπηρεσίες είναι αρνητικό στην άντληση ευρωπαϊκών πόρων
Διευκρινήσεις:

57. Η έλλειψη μελέτης ρυθμιστικών σχεδίων (μάστερ πλαν)
Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχει σε μερικές κοινότητες.
58. Η έλλειψη πόρων
Διευκρινήσεις: Τα λεφτά λύνουν όλα τα προβλήματα!
59. Η μη ανάληψη ευθύνης αυτών που ασχολούνται με την ΤΑ
Διευκρινήσεις: Αν πάρει απόφαση για μια εκστρατεία που επηρεάζει άμεσα τα οικονομικά συμφέροντα ιδιωτών τότε βρίσκεται αντιμέτωπος μαζί τους.
60. Το πολιτικό κόστος έκαστης απόφασης για τον τοπικό άρχοντα (απόφαση για μια εκστρατεία και βρίσκει αντιμέτωπους τους εμπλεκόμενους)
Διευκρινήσεις: Κάθε απόφαση μεταφράζεται σε ψηφοφόρους που επηρεάζονται!
61. Η έλλειψη ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου διαχείρισης της επιμόρφωσης στελεχών της ΤΑ
Διευκρινήσεις: Αν υπήρχε μια Ακαδημία θα βοηθούσε πολύ.
62. Το μορφωτικό επίπεδο των μελών της ΤΑ και του υφιστάμενου προσωπικού
Διευκρινήσεις:
63. Η έλλειψη οργανογράμματος και η σωστή στελέχωση του προσωπικού
Διευκρινήσεις: Δεν έχουμε ένα οργανόγραμμα που να φαίνονται ξεκάθαρα οι ρόλοι και δικαιοδοσίες του καθενός.
64. Η αδυναμία της ΤΑ να προχωρήσει σε κατάργηση των υφιστάμενων δήμων, κοινοτήτων και να δημιουργήσει πιο μεγάλους
Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχει τρόπος να πραγματοποιηθεί ενώ όλοι βλέπουν τα θετικά που μπορούσαν να προκύψουν.
65. Η μη ύπαρξη δυνατότητας για να γίνει κατορθωτή η αύξηση της παραγωγικότητας λόγω μονίμου διορισμού των υπαλλήλων και άλλων λόγων
Διευκρινήσεις: Οι ικανότητες των υπαλλήλων δεν είναι αρκετές. Όμως χρειάζεται επίσης η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ επιμόρφωσης, και βελτίωσης. Παρόμοιο με την ιδέα 55. Αλλά δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι χώροι και φορείς για να στέλνονται για ειδική εκπαίδευση για τις θέσεις τους οι υπάλληλοι.
66. Το γεγονός ότι η εναλλαγή στους αιρετούς δημιουργεί ανακατατάξεις στη σχέση τους με το προσωπικό και τη λειτουργία της ΤΑ
Διευκρινήσεις: Ανάλογα με τον ελεύθερο χρόνο του εκάστοτε άρχοντα να ασχοληθεί με τα του δήμου (διαφορετικά επαγγέλματα), αλλάζει η οργανωτική δομή της ΤΑ. Σχόλιο: Συνέχεια διασφαλίζεται μέσα από τον Δημοτικό γραμματέα και τον γραμματέα τοθ διοικητικού συμβουλίου. Το γεγονός ότι ενώ σε μια συγκεκριμένη θητεία μπορεί ένας δήμαρχος να είναι full-time στα καθήκοντα του και έτσι να συνεργάζεται περισσότερο με τους υπαλλήλους, ενώ σε κάποια επομένη θητεία ο νέος δήμαρχος (κτλ) να εργάζεται και κάπου αλλού (π.χ. ιατρείο, κτλ) και να πηγαίνει στο δημαρχείο για μόνο 2-3 ώρες την ημέρα. Ενώ η αλλαγή δημάρχων μπορεί να είναι θετικό λόγω του ότι μπαίνουν νέες ιδέες για τον κάθε δήμο, μπορεί ταυτόχρονα να είναι και αρνητικό γιατί μπορεί να επηρεάσει την ομαδικότητα και τον τρόπο που έχουν μάθει να λειτουργούν στον τόπο εργασίας.

67. Η έλλειψη συλλογικότητας/συμβούλων σε μικρές κοινότητες (ο επικεφαλής παίρνει αποφάσεις που ο ίδιος θεωρεί σωστές)

Διευκρινήσεις: Σε κοινότητες όπου ο πρόεδρος έχει μεγάλη ισχύ, καταχράται την εμπιστοσύνη των μελών για να οδηγήσει την ΤΑ σε δικούς του στόχους, ενώ μέσω συζήτησης και συμβουλών θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε καλύτερες αποφάσεις

68. Η μη σωστή αντιμετώπιση του πολίτη (δεν εισακούονται τα προβλήματα του πολίτη)

Διευκρινήσεις: Τα προβλήματα που φέρνει ο πολίτης δεν αντιμετωπίζονται στο σωστό περιεχόμενο.

69. Η εξάρτηση της τοπικής αρχής από πιο ψηλά τμήματα (έπαρχος, Υπ. Εσωτερικών) πχ. σχέδια υπηρεσίας

Διευκρινήσεις:

70. Ως πολιτικός θεσμός τα μέλη των κοινοτικών συμβουλίων και η εξάρτησή τους από άλλους παράγοντες και συμφέροντα

Διευκρινήσεις: Μπορεί μια πλειοψηφία ενός κοινοτικού συμβουλίου να χειραγωγείται από πιο υψηλόβαθμα όργανα του κράτους.

71. Η 'πολυγωνσία' κάνει μεγάλο κακό (να μάθει η ΤΑ να αγοράζει εξειδικευμένες υπηρεσίες)

Διευκρινήσεις: Όλοι νομίζουν ότι γνωρίζουν τα πάντα και δεν προσλαμβάνουν ή δεν ακούν τους ειδικούς.

72. Τόσο το προσωπικό του δήμου όσο και οι δημότες δε γνωρίζουν το όραμα και τους στόχους της ΤΑ

Διευκρινήσεις: Δεν υπάρχει ένα κοινό όραμα με το οποίο οι αιρετοί, τα στελέχη αλλά και ο κόσμος να συμφωνούν.

73. Έλλειψη μεθόδου αφομοίωσης του οράματος (η έλλειψη οράματος περισσότερο από το προσωπικό και λιγότερο από τους αιρετούς)

Διευκρινήσεις: Το διοικητικό προσωπικό δεν συμμερίζεται/ταυτίζεται με το όραμα των αιρετών.

74. Η έλλειψη ψυχαγωγίας των αιρετών και προσωπικού

Διευκρινήσεις:

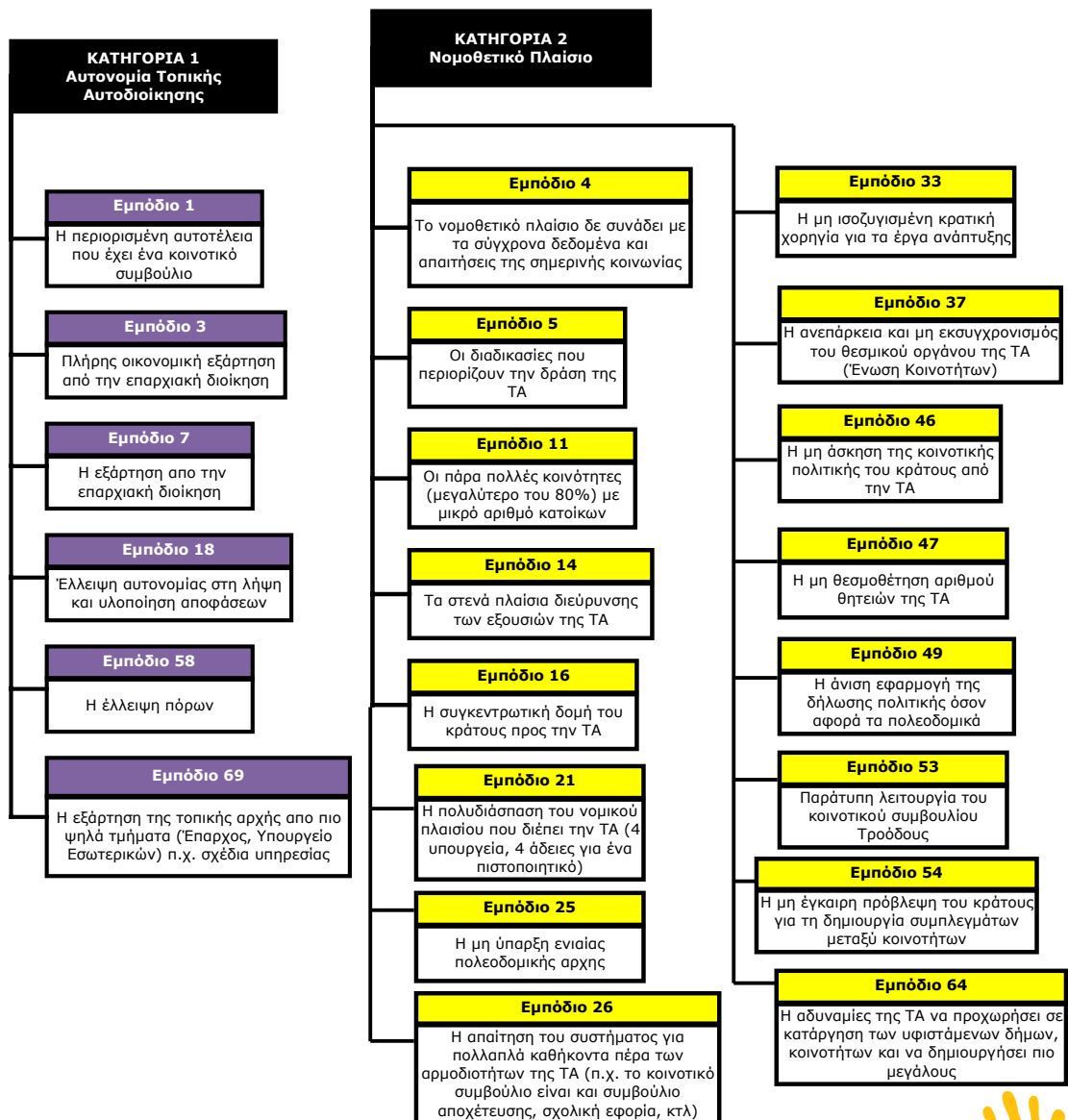
75. Η απουσία κώδικα συμπεριφοράς των αιρετών μελών του συμβουλίου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Διευκρινήσεις: Το συμβούλιο παίρνει αποφάσεις (που πρέπει να υπάγονται στους εκάστοτε κανονισμούς). Όμως υπάρχουν κομματικά και άλλα συμφέροντα που προτρέπουν αποφάσεις ενάντια στους κανονισμούς, δημιουργώντας ουσιαστικά προβλήματα στην υλοποίησή τους. Όταν το συμβούλιο πρέπει να πάρει μια απόφαση, και ο κάθε σύμβουλος φέρει μαζί του τα προβλήματα του, τις πολιτικές του ιδέες κτλ, αυτό μπορεί να επηρεάσει την απόφαση (που κανονικά θα έπρεπε να ήταν διαφορετική) και στο τέλος μπορεί να υπάρξουν συγκρούσεις επειδή δεν συνάπτουν με τον νόμο, κτλ.

76. Η απουσία κριτηρίων ή προδιαγραφών στον τρόπο εκλογής των αιρετών μελών
Διευκρινήσεις: Ακαδημαϊκά κριτήρια. Κάποτε προσλαμβάνονται άτομα τα οποία δεν πληρούν τις προδιαγραφές (π.χ. δεν έχουν πανεπιστημιακό δίπλωμα κτλ), και με αυτό τον τρόπο δεν μπορούν να αναληφθούν και να συμπεριφερθούν ανάλογα σε διάφορα προβλήματα τα οποία μπορεί να προκύψουν.
77. Η μη αξιοκρατική πρόσληψη και κατανομή θέσεων με κομματικά κριτήρια
Διευκρινήσεις: Σχεδόν πάντοτε οι προσλήψεις γίνονται με μόνο γνώμονα το κομματικό κριτήριο.
78. Η απουσία σωστών κινήτρων στους υπαλλήλους
Διευκρινήσεις: Γενικά δεν υπάρχουν κίνητρα και δεν μιλά μόνο για χρηματικά. Κάποτε είναι ένα απλό “μπράβο”.
79. Η απουσία μεθόδου που να δεσμεύει το κράτος να αξιοποιεί/εφαρμόζει ιδέες που παράγονται σε εργαστήρια ή ημερίδες σαν αυτήν
Διευκρινήσεις:
80. Η εμπλοκή των συντεχνιών στα θέματα προσλήψεων, προαγωγών και διαμόρφωσης των οργανογραμμάτων
Διευκρινήσεις: Οι συντεχνίες παρεμβαίνουν στα θέματα προσλήψεων, προαγωγών και διαμόρφωσης των οργανογραμμάτων και δεν αφήνουν το σύστημα να δουλέψει δεοντολογικά.
81. Η εμπλοκή των πολιτικών κομμάτων στη διαμόρφωση των απόψεων των αιρετών
Διευκρινήσεις: Τα κόμματα θεωρούν τους αιρετούς δικά τους όργανα.
82. Η έλλειψη συντονισμού και συνεργασίας γειτονικών δήμων και αρχών κοινής ωφελείας για αναπτυξιακά έργα υποδομής
Διευκρινήσεις: Δρόμος από μια κοινότητα στην άλλη. Η μια τον ανακατασκευάζει τακτικά, ενώ η άλλη τον αφήνει να καταστραφεί
83. Η γραφειοκρατία
Διευκρινήσεις: Παντού!
84. Η καχυποψία των ιδίων των κοινοτικών συμβουλίων μεταξύ τους σε σχέση με πιθανή συνεργασία για τη δημιουργία συμπλεγμάτων
Διευκρινήσεις: Υπάρχει η καχυποψία ότι το μεγάλο ψάρι θα καταβροχθίσει το μικρό.

Πίνακας 2:

Κατηγορίες παραγόντων που περιορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.



ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3 Κίνητρα Αιρετών

Εμπόδιο 6

Η μη ικανοποιητική αντιμισθία του προέδρου και μελών της ΤΑ

Εμπόδιο 38

Η μη μόνιμη απασχόληση των αιρετών

Εμπόδιο 66

Το γεγονός ότι η εναλλαγή στους αιρετούς δημιουργεί ανακατατάξεις στη σχέση τους με το προσωπικό και τη λειτουργία της ΤΑ.

Εμπόδιο 76

Απουσία κριτηρίων ή προδιαγραφών στον τρόπο εκλογής των αιρετών μελών

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 4 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

Εμπόδιο 2

Δεν υπάρχει σωστή και επαρκής στελέχωση

Εμπόδιο 8

Η άγνοια για την νομοθεσία και τους κανονισμούς της ΤΑ όσον αφορά τα αιρετά μέλη και τους υπαλλήλους

Εμπόδιο 9

Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού

Εμπόδιο 10

Το υφιστάμενο προσωπικό και νοοτροπίες

Εμπόδιο 12

Η έλλειψη εκπαίδευσης τόσο των αιρετών όσο και του προσωπικού της ΤΑ

Εμπόδιο 19

Η μη δυνατότητα σωστής αξιολόγησης του προσωπικού

Εμπόδιο 22

Η ημιμάθεια της νομοθεσίας και των κανονισμών

Εμπόδιο 23

Η κουλτούρα και η νοοτροπία που διέπει εμάς τους ίδιους (ώσπου δεν φωνάζουν, άηστο παράττει)

Εμπόδιο 24

Η μη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που μας παρέχονται από την Ε.Ε (τόσο όσον αφορά χρηματοδότηση έργων όσο και μεταφορά τεχνονομίας)

Εμπόδιο 27

Η μη αγαστή συνεργασία σε φιλικό και εποικοδομητικό κλίμα ανάμεσα στα αιρετά μέλη και προσωπικό της ΤΑ

Εμπόδιο 30

Οι προσωπικές δυνατότητες των εκλεγμένων αρχών

Εμπόδιο 40

Η έλλειψη σεμιναρίων σχετικά με θέματα ΤΑ για κοινοτάρχες και προσωπικό

Εμπόδιο 41

Η ανεπάρκεια σε αριθμό ή σε ποιότητα υπαλλήλων των δήμων και κοινοτήτων

Εμπόδιο 45

Οι αντιδράσεις που παρατηρούνται από το υφιστάμενο προσωπικό σε καινοτομίες και εκσυγχρονισμό των εργαλείων εργασίας

Εμπόδιο 48

Η μη ανιδιοτέλεια, η κατάθεση ψυχής και αγάπης για αυτό που κάνουμε

Εμπόδιο 51

Η έλλειψη τρόπων απαλλαγής προβληματικών υπαλλήλων (π.χ. πρόωγη αφηρητήρηση)

Εμπόδιο 55

Η μονιμότητα των υπαλλήλων της ΤΑ

Εμπόδιο 59

Η μη ανάλυση ευθύνης αυτών που ασχολούνται με την ΤΑ

Εμπόδιο 61

Η έλλειψη ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου διαχείρισης της επιμόρφωσης στελεχών της ΤΑ

Εμπόδιο 62

Το μορφωτικό επίπεδο των μελών της ΤΑ και του υφιστάμενου προσωπικού

Εμπόδιο 63

Η έλλειψη οργανογράμματος και η σωστή στελέχωση του προσωπικού

Εμπόδιο 65

Η μη ύπαρξη δυνατότητας για να γίνει καταρθωτή η αύξηση της παραγωγικότητας λόγω μόνιμου διορισμού των υπαλλήλων και άλλων λόγων

Εμπόδιο 68

Η μη σωστή αντιμετώπιση του πολίτη (δεν εισακούονται τα προβλήματα του πολίτη)

Εμπόδιο 71

Η "πολυγλωσσία" κάνει μεγάλο κακό (να μβθει η ΤΑ να αγοράζει εξειδικευμένες υπηρεσίες)

Εμπόδιο 73

Έλλειψη μεθόδου αφομοίωσης του οράματος (η έλλειψη οράματος περισσότερο από το προσωπικό και λιγότερο από τους αιρετούς)

Εμπόδιο 74

Η έλλειψη ψυχαγωγίας των αιρετών και προσωπικού

Εμπόδιο 75

Η απουσία κώδικα συμπεριφοράς των αιρετών μελών του συμβουλίου στην διαδικασία λήψης αποφάσεων

Εμπόδιο 78

Η απουσία σωστών κινήτρων στους υπαλλήλους

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5
Μηχανογράφηση

Εμπόδιο 13

Η μη πλήρης μηχανογράφηση των κοινοτικών συμβουλίων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 6
Θέματα Συνεργασίας

Εμπόδιο 15

Η έλλειψη συνεργασίας με τα κυβερνητικά τμήματα για την επίλυση προβλημάτων

Εμπόδιο 17

Έλλειψη καλής συνεργασίας μεταξύ των συμβουλίων ΤΑ

Εμπόδιο 29

Η υποβάθμιση εκ μέρους του κρατικού τομέα απέναντι της ΤΑ (προέδρους, μέλη και υπαλλήλους)

Εμπόδιο 32

Το τοπικιστικό στοιχείο (γιατί να γίνει ο βιολογικός σταθμός, νοσοκομεία, σχολεία εκεί και όχι εδώ)

Εμπόδιο 36

Η μη συνεργασία των μελών μαζί με τον πρόεδρο (αζάδων με μουχτάρη)

Εμπόδιο 43

Η διαφορετική εφαρμογή της διοίκησης και νομοθεσίας σε κάθε κοινότητα

Εμπόδιο 67

Η έλλειψη συλλογικότητας/συμβούλων σε μικρές κοινότητες (ο επικεφαλής συνήθως παίρνει αποφάσεις που ο ίδιος θεωρεί σωστές)

Εμπόδιο 79

Η απουσία μεθόδου που να δεσμεύει το κράτος να αξιοποιεί/εφαρμόζει ιδέες που παράγονται σε εργαστήρια ή ημερίδες σαν αυτή

Εμπόδιο 82

Η έλλειψη συντονισμού και συνεργασίας γεπτονικών δήμων και αρχών κοινής οφελείας για αναπτυξιακά έργα και έργα υποδομής

Εμπόδιο 84

Η καχυποψία των ιδίων των κοινοτικών συμβουλίων μεταξύ τους σε σχέση με πιθανή συνεργασία για τη δημιουργία συμπλεγμάτων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 7 Γραφειοκρατία

Εμπόδιο 20

Ο κρατικός μηχανισμός ο οποίος πάσχει και πολλά έργα δεν υλοποιούνται λόγω καθυστερήσεων

Εμπόδιο 34

Ο μη έγκαιρος προγραμματισμός για τα έργα υποδομής στην ύπαιθρο

Εμπόδιο 56

Η γραφειοκρατία και άγνοια από κρατικές υπηρεσίες είναι αρνητικά στην άντληση ευρωπαϊκών πόρων

Εμπόδιο 83

Η γραφειοκρατία

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 8 Αποκέντρωση

Εμπόδιο 28

Η έλλειψη κρατικών υπηρεσιών και δημιουργία παραρτημάτων ειδικά στην ορεινή ύπαιθρο

Εμπόδιο 31

Η έλλειψη κινήτρων από την κεντρική διοίκηση ούτως ώστε όχι μόνο να κρατήσουν τους κατοίκους στην ύπαιθρο αλλά για να αυξήσουν τον πληθυσμό

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 9 Παρεμβάσεις

Εμπόδιο 35

Οι σκοπιμότητες που υπάρχουν πίσω από ενέργειες ή και αποφάσεις που λαμβάνονται απόρροια πολιτικών και άλλων συμφερόντων των εκλεγμένων μελών

Εμπόδιο 60

Το πολιτικό κόστος έκαστης απόφασης για τον τοπικό άρχοντα (απόφαση για μια εκστρατεία και βρίσκει αντιμετώπους τους εμπλεκόμενους)

Εμπόδιο 70

Ως πολιτικός θεσμός τα μέλη των κοινοτικών συμβουλίων και η εξαρτήσεις από άλλους παράγοντες και συμφέροντα

Εμπόδιο 80

Η εμπλοκή των συντεχνιών στα θέματα προσλήψεων, προαγωγών, και διαμόρφωσης των οργανογραμμάτων

Εμπόδιο 81

Η εμπλοκή των πολιτικών κομμάτων στη διαμόρφωση απόψεων των αιρετών

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 10 Επικοινωνία - Ενημέρωση

Εμπόδιο 39

Η μη ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τα τοπικά προβλήματα

Εμπόδιο 42

Η έλλειψη ενημέρωσης για τα σύγχρονα Ευρωπαϊκά δικαιώματα που έχουν η Ένωση Κοινοτήτων και οι κοινότητες

Εμπόδιο 50

Οι αντιδράσεις του κόσμου σχετικά με την κατασκευή κάποιου έργου (προκαλούν καθυστέρηση, παρεξηγήσεις)

Εμπόδιο 52

Η επικέντρωση σε έργα 'βιτρίνας' και δεν μπαίνουμε σε προβλήματα καθημερινότητας που αφορούν τον άνθρωπο και το περιβάλλον

Εμπόδιο 68

Η μη σωστή αντιμετώπιση του πολίτη (δεν εισακούονται τα προβλήματα του πολίτη)

Εμπόδιο 72

Τόσο το προσωπικό του δήμου όσο και οι δημότες δε γνωρίζουν το όραμα και τους στόχους της ΤΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 11
Αξιοκρατία - Ίση Μεταχείριση

Εμπόδιο 44

Δεν αντιμετωπίζονται όλες οι διοικήσεις με τον ίδιο τρόπο από οποιονδήποτε λειτουργό (το σύστημα)

Εμπόδιο 49

Η άνιση εφαρμογή της δήλωσης πολιτικής όσον αφορά τα πολεοδομικά

Εμπόδιο 77

Η μη αξιοκρατική πρόσληψη και κατανομή θέσεων με κομματικά κριτήρια

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 12
Σχεδιασμός

Εμπόδιο 57

Η έλλειψη μελέτης ρυθμιστικών σχεδίων (master plan)

Συντονιστές Διαλόγου



Ο **Δρ. Γιάννης Λαούρης** είναι ο Επικεφαλής Επιστήμονας και Πρόεδρος του Ινστιτούτου Νευροεπιστήμης και Τεχνολογίας, Προϊστάται των εργαστηρίων New Media Lab και Neuroscience Lab. Είναι Νευροφυσιολόγος (MD, PhD) και Μηχανικός Συστημάτων (MS), εκπαιδευμένος στη Γερμανία και τις ΗΠΑ. Δημοσιεύει στο τομέα της μάθησης μέσα από ηλεκτρονικούς υπολογιστές, το διαδίκτυο και τα κινητά τηλέφωνα, και

σχετικά με το ρόλο της τεχνολογίας στο γεφύρωμα του χάσματος (οικονομικό, φυλετικό, αναπηρίες κλπ.) στην κοινωνία μας. Συμμετέχει στο Cost219: Accessibility for all to services and terminals for next generation mobile networks, Cost276: Knowledge Management και Cost2102: Multimodal Signals: Cognitive and Algorithmic Issues. Ο Γιάννης έχει συντονίσει δομημένους διαλόγους σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Δημοσιεύει με το Δρ. Αλέκο Χρηστάκη επιστημονική έρευνα σε θέματα της επιστήμης γνωστής ως science of dialogic design, και συμμετέχει στην εκπαίδευση συντονιστών δομημένου διαλόγου σε όλο τον κόσμο.



Η **Μαίρη Ιωάννου** είναι κλινική ψυχολόγος στο Υπουργείο Υγείας. Από το 2006, δραστηριοποιείται στις Κεντρικές Φυλακές και στο Παιδοψυχιατρικό Τμήμα του Μακάριου Νοσοκομείου. Είναι εξωτερικός επιστημονικός συνεργάτης του Cyprus Neuroscience & Technology Institute από το 2008 όταν ανέλαβε το έργο "Join the Net" που ασχολείται με το Σύνδρομο Μετατραυματικού Άγχους, εστιάζοντας τη δράση στην εκπαίδευση ειδικών που εργάζονται με άτομα που πιθανόν να έχουν

διαγνωστεί με την πάθηση αυτή. Έλαβε μέρος σε πολλά εργαστήρια Δημοκρατικού Διαλόγου ως συντονίστρια, συμπεριλαμβανομένων των "Uniting for Citizenship and Participation: Youth Promoting Vulnerable

Groups' Rights, Opportunities and Knowledge (UCYVROK)" και "Building a multi-ethnic and multi-national Cyprus to promote European Values and Regional and International Peace".



Η **Γεωργία Σιήττα** είναι Συντονίστρια για το Κυπριακό Κέντρο Ασφαλούς Διαδικτύου και Office Manager για τον Οργανισμό. Είναι κάτοχος bachelor's degree στη Ψυχολογία από το St. Francis College στο Brooklyn, Νέα Υόρκη. Επίσης είναι κάτοχος διπλώματος γραμματειακών σπουδών από το Frederick Institute of Technology, της Κύπρου. Στο πρόγραμμα της Διάγνωσης αναγκών για τις τοπικές αυτοδιοικήσεις έχει το ρόλο της Βοηθού Συντονίστριας. Η Γεωργία έχει εκπαιδευτεί στο Δομημένο Διάλογο και έχει

πραγματοποιήσει διαδραστικά εργαστήρια SDDSM σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού με συμμετοχή εκπαιδευτικών από όλη την Κύπρο με στόχο τον καθορισμό των θετικών και των αρνητικών πτυχών του διαδικτύου.

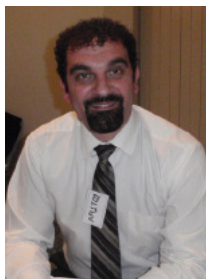
Εμπειρία στη Διαδικασία Σχεδιασμού Δομημένου Διαλόγου

Η ομάδα Συνστονιστών της Κύπρου διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία στην εφαρμογή της μεθόδου SDDSM. Τη χρησιμοποίησαν σε πολλές δημόσιες συζητήσεις για να διευκολυνθούν οργανωτικές και κοινωνικές αλλαγές. Για παράδειγμα, τη χρησιμοποίησαν σε τέσσερα Ευρωπαϊκά δίκτυα εμπειρογνομώνων. Το Cost219ter (www.cost219ter.org) είναι δίκτυο εμπειρογνομώνων από 20 χώρες (18 Ευρωπαϊκές, ΗΠΑ και Αυστραλία) που ενδιαφέρονται για το πώς ευρυζωνικές τεχνολογίες και δίκτυα επόμενης γενιάς θα κάνουν τις υπηρεσίες πιο χρήσιμες για άτομα με ειδικές ανάγκες. Το δίκτυο Cost298 (www.cost298.org) επίσης στοχεύει να κάνει αυτές τις τεχνολογίες πιο προσβάσιμες και πιο διαφανείς (ambient intelligence) στο πλατύ κοίνο. Οι επιστήμονες κοινότητες των Cost219ter και Cost298 χρησιμοποίησαν SDDSM για να καθορίσουν τα εμπόδια που αποτρέπουν ευρυζωνικές εφαρμογές να παράγονται και να εκμεταλλεύονται. Βασιζόμενοι στα αποτελέσματα του δομημένου διαλόγου, ανέπτυξαν τη στρατηγική τους για τα επόμενα 3 χρόνια. Το Insafe (www.saferinternet.org) είναι Ευρωπαϊκό δίκτυο 27 Κόμβων Ενημέρωσης για Ασφαλέστερο Διαδίκτυο. Χρησιμοποίησαν SDDSM σε πολλές συναντήσεις τους για να καθορίσουν τα εμπόδια, να αναπτύξουν όραμα και να συμφωνήσουν στα σχέδια δράσης. (Οι σχετικές αναφορές βρίσκονται στην ιστοσελίδα του Κυπριακού κόμβου Ενημέρωσης στο www.CyberEthics.info.) Το δίκτυο UCYVROK (<http://ucynrok.wetpaint.com>) χρησιμοποίησε το SDDSM για να καθορίσει τους λόγους για τους οποίους οι νέοι δεν συμμετέχουν σε Ευρωπαϊκά προγράμματα. Τα αποτελέσματα δόθηκαν στην Ευρωβουλή. Η μεθοδολογία του SDDSM χρησιμοποιήθηκε επίσης για να διευκολυνθεί ο διάλογος μεταξύ Έλληνο-Κυπρίων και Τούρκο-Κυπρίων από το 1994. Αυτός ο διάλογος κορυφώθηκε με τη δημιουργία ενός υποτυπώδους ειρηνιστικού κινήματος. Πολλές αναφορές συνεχίζουν να αξιοποιούνται από το δίκτυο και βρίσκονται στην ιστοσελίδα του προγράμματος (www.civilsocietydialogue.net).

Ευχαριστίες

Η Ομάδα που διοργάνωσε τα εργαστήρια δομημένου διαλόγου θα ήθελε να ευχαριστήσει τους εκπροσώπους της Ένωσης Δήμων Κύπρου και της Ένωσης Κοινοτήτων Κύπρου. Επίσης ευχαριστούμε τα άτομα από τους διάφορους Δήμους που έλαβαν μέρος, την ενθουσιώδη συνεισφορά τους, το χρόνο, την ενέργεια και τη γνώση που πρόσφεραν στο διάλογο αυτό.

Συμμετέχοντες



Άριστος Αριστείδου
(Δημοτικός Σύμβουλος
/ Πρόεδρος Επιτροπής
Προσωπικού, Λεμεσός)



Αντώνης Αντωνίου
(Επιστάτης,
Παρεκκλησιά)



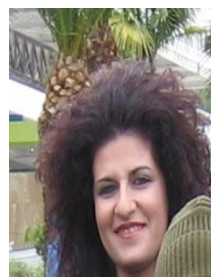
Ανδρέας Καρεκλάς
(Δημοτικός Σύμβουλος,
Λεμεσός)



Αδάμος Κόμπος
(Δημοτικός Σύμβουλος,
Λεμεσός)



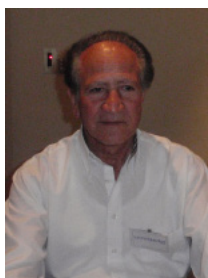
Άννα Γεωργίου
(Λειτουργός, Τραχώνι)



Άντρη Κούμουρου
(Βοηθός Γραμματέας,
Πισσούρι)



Καυκαλιάς Άριστος
(Πρόεδρος, Κάτω
Μύλου)



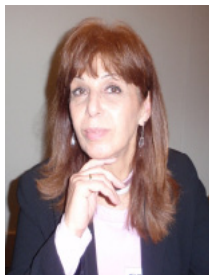
Χαράλαμπος Στόκκος
(Κοινοτάρχης, Πάνω
Πλάτρες)



Δημήτρης Π΄θεοδότου
(Γραμματέας, Πάνω
Πλάτρες)



Γαβριήλης Σάββα
(Λειτουργός, Ένωση
Κοινοτήτων Λεμεσού)



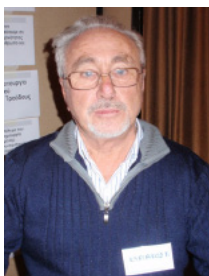
Γιωργούλλα Λεωνίδα
(Δημοτική Γραμματέας,
Λεμεσός)



Κυριάκος Χριστοφίνας
(Γραμματέας,
Κυπερούντα)



Κυριάκος Ανθρακιώτης
(Κοινοτικός Σύμβουλος,
Αγρός)



Κυριάκος Κυριακίδης
(Πρόεδρος, Κυπερούντα)



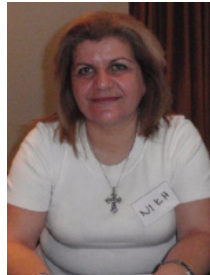
Λευτέρης Περικλή
(Κοινοτάρχης, Απαισιά)



Μαρία Λεωνίδου
(Βοηθός Λειτουργός,
Κάτω Πολεμίδια)



Μαρία Λάμπρου
(Γραμματέας,
Πεντάκωμο)



Νίκη Παντελίδου
(Δημοτικός Σύμβουλος,
Λεμεσός)



Νίκος Πασιάουρος
(Πρόεδρος, Πελένδρι)



Πάμπος Χαράλαμπος
(Πρόεδρος, Πεντάκωμο)



Πέτρος Φουτάς
(Γραμματέας, Πισσούρι)



Σάββας Σάββα
(Πρόεδρος Ένωσης Κοιν.
Κύπρου/Κοινοτάρχης,
Άλασσα)



Σωκράτης Παύλου
(Πρόεδρος,
Παρακκλησιά)



Χρύσης Σπύρου
(Γραμματέας, Πελένδρι)



Γιώτα Θεοδώρου
(Γραμματέας,
Παρακκλησιά)



Ζωή Παντελή
(Γραμματέας, Απαισιά)



Εύη Τσολάκη (Δημοτικός
Σύμβουλος / Επικεφαλής
Δημ. Ομα., Λεμεσός)

Οι συμμετέχοντες είναι οι κύριοι και μοναδικοί εκφραστές των απόψεων που αναφέρονται σε αυτό το έγγραφο. Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι οι ιδέες αντανακλούν προσωπικές αντιλήψεις.



Διάγνωση Αναγκών Μάθησης και Ανάπτυξης στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης της Κυπριακής Δημοκρατίας

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟ:



Future Worlds Center (legal reg.: Cyprus Neuroscience and Technology Institute)

Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης

Cyprus International Institute of Management

Price Waterhouse Coopers

Κυπριακή Δημοκρατία

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΑΠΟ:



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:

Future Worlds Center

(legal reg.: Cyprus Neuroscience and Technology Institute)

Οδός Προμηθέως 5, γραφεία 4 & 9

1065 Λευκωσία, Κύπρο

Τήλ: +357 22873820

Φαξ: +357 22873821

www.futureworldscenter.org

Copyright 2010: Future Worlds Center (legal reg.: Cyprus Neuroscience and Technology Institute), Nicosia, Cyprus.

All rights reserved.

ISBN: