



Απάντηση του επικεφαλής της «Μια Κρήτη, περιβάλλον - άνθρωπος» κ. Αντώνη Ανηψητάκη σε επιστολή του Συλλόγου Υπαλλήλων Περιφέρειας Κρήτης Ν. Ηρακλείου την οποία έστειλαν στους υποψήφιους περιφερειάρχες:

Η επιστολή:

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΡΗΤΗΣ Ν. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

ΘΕΜΑ: «Αξιοκρατική λειτουργία Δημόσιας Διοίκησης»

Ηράκλειο, 8-05-2014

Κ. κ. Υποψήφιοι Περιφερειάρχες Κρήτης,

Οι υπάλληλοι της Περιφέρειας Κρήτης αποτελούν κατά κάποιο τρόπο τα χέρια σας, τα εργαλεία και τους άμεσους συνεργάτες σας για να υλοποιήσετε τις πολιτικές και δράσεις που έχετε οραματιστεί και προγραμματίσει για την επόμενη πενταετία. Ωστόσο, μια σειρά

από διατάξεις τον τελευταίο καιρό οδηγούν στην αποψίλωση του Δημόσιου Τομέα μέσα από τις διαθεσιμότητες και τις απολύσεις, χωρίς σχεδιασμό και χωρίς να ερωτώνται οι Περιφερειάρχες για τις ανάγκες τους.

Με την ψήφιση του Ν.4250/2014 (ΦΕΚ 74 Α' 26.3.2014) ο οποίος τροποποιεί διατάξεις του Π.Δ. 318/1992 (ΦΕΚ 161 Α' 25.9.1992) περί αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των Ν.Π.Δ.Δ., η κυβέρνηση και ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης έρχονται να εφαρμόσουν αποσπασματικά ένα μεταβατικό (σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου και παρά την γνωμοδότηση της Επιστημονικής Επιτροπής της Βουλής περί αντισυνταγματικότητας) σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο δεν στηρίζεται πουθενά και δεν διασφαλίζει την αξιοκρατία και την αντικειμενικότητα. Και όχι μόνο αυτό, αλλά με τον επιμερισμό των ποσοστών επί του συνόλου των υπαλλήλων στην βαθμολόγηση τους, τίθεται ένα 15% των υπαλλήλων κάτω από τη βάση (1-6,9) και κρίνεται ανεπαρκές.

Η αξιολόγηση αποτελεί μια συνισταμένη ενός ευρύτερου πλέγματος στο οποίο ανήκουν ακόμη η στοχοθεσία και η επιλογή & κρίση προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης. Παρά το γεγονός ότι στην περίπτωση του Ελληνικού Δημοσίου Τομέα έχουν θεσπισθεί εδώ και μια εικοσαετία διάφορα συστήματα στοχοθεσίας, επιλογής προϊσταμένων και αξιολόγησης των υπαλλήλων με συγκεκριμένα νομοθετήματα (Π.Δ.318/1992, Ν.3230/2004, Ν.3258/2007, Ν3839/2010, Ν.4024/2011), ωστόσο δεν έχουν εφαρμοσθεί ποτέ ως όφειλαν με υπαιτιότητα της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας, η οποία δεν ενδιαφέρθηκε ποτέ για την εφαρμογή τους. Η λογική που επικράτησε όλα αυτά τα χρόνια ήταν ότι ο δημόσιος τομέας ανήκε στην εκάστοτε κυβέρνηση, η οποία καθόριζε με αδιαφανείς και αναξιόπιστους τρόπους την προβληματική λειτουργία του.

Το βασικό νομοθέτημα (ΠΔ 318/1992) το οποίο εισήγαγε την αξιολόγηση των υπαλλήλων με ένα σύγχρονο τρόπο, δεν εφαρμόσθηκε σχεδόν ποτέ, καθώς κανένας πολιτικός προϊστάμενος δεν ασχολήθηκε με το ανθρώπινο δυναμικό που διέθετε ο Δημόσιος Τομέας. Με την ψήφιση του Ν.3230/2004 και την καθιέρωση συστήματος διοίκησης μέσω στόχων και τις εγκυκλίους που εξέδιδε το Υπουργείο Εσωτερικών και μετέπειτα Διοικητικής Μεταρρύθμισης (η τελευταία εγκύκλιος εκδόθηκε 8.03.2013 με ΑΔΑ: ΒΕΔΘΧ-ΙΩΟ) όφειλε η εκάστοτε πολιτική ηγεσία των δημοσίων οργανισμών να σχεδιάσει ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα και να εξειδικεύσει σε συνεργασία με τους υπαλλήλους αντικειμενικούς και υλοποιήσιμους στόχους (Διοίκηση Μέσω Στόχων). Πως όμως να εφαρμοσθεί ένα τέτοιο σύστημα διοίκησης, το οποίο δεν θα επιτρέπει την παραχώρηση έργων σε ημετέρους; Το επόμενο βήμα ήταν η αξιολόγηση των υπαλλήλων και φυσική εξέλιξη η επιλογή προϊσταμένων. Κανένα από τα παραπάνω βήματα δεν υλοποιήθηκε.

Τα δεδομένα που προέκυψαν στην εξέλιξη των πραγμάτων είναι τα εξής:

1. Μέχρι και το 2007-2008 οι υπάλληλοι και οι υπηρεσίες των πρώην Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων κατείχαν το 70% των αρμοδιοτήτων του Ελληνικού Δημοσίου Τομέα και ασχολούνταν κυρίως με την εξυπηρέτηση του πολίτη.
2. Ο αριθμός των υπαλλήλων μειώνεται συνεχώς στις υπηρεσίες της Περιφέρειας Κρήτης με υποστελέχωση των δομών και των υπηρεσιών της, ακολουθώντας τις επιταγές της Τρόικας και την εφαρμογή των μνημονίων, ενώ οι αρμοδιότητες και οι αντίστοιχες απαιτήσεις αυξάνονται.
3. Το προσωπικό έχει ήδη μειωθεί κατά 33% με την εφαρμογή του Καλλικράτη και κατά 50% περίπου την τελευταία πενταετία (συνταξιοδοτήσεις, διαθεσιμότητες, διαγραφή κενών οργανικών θέσεων, πάγωμα προσλήψεων).

Μετά τις εκλογές ο Περιφερειάρχης που θα εκλεγεί θα είναι αναγκασμένος να διαχειριστεί μια νέα αφαίμαξη προσωπικού από τις ήδη διαλυμένες υπηρεσίες, καθώς το 15% θα πρέπει υποχρεωτικά να αξιολογηθεί ως ανεπαρκές και συνεπώς τοποθετείται στην δεξαμενή των απολύσεων που καταγράφεται στο νέο Μεσοπρόθεσμο.

Για όλα τα παραπάνω, κ.κ. υποψήφιοι Περιφερειάρχες ζητάμε ΝΑ ΠΑΡΕΤΕ ΣΑΦΗ, ΕΓΓΡΑΦΗ και ΔΗΜΟΣΙΑ ΘΕΣΗ και να δώσετε απάντηση στα παρακάτω ερωτήματα:

1. Είναι δυνατό να αξιολογηθούν οι υπάλληλοι, χωρίς να έχουν τεθεί μετρήσιμοι, αντικειμενικοί και υλοποιήσιμοι στόχοι;(Π.Δ. 318/1992, αρ.19).
2. Βάσει ποιών στοιχείων θα αξιολογηθούν οι υπάλληλοι;
3. Πως είναι δυνατόν να αξιολογηθούν οι εργαζόμενοι από προϊσταμένους, οι οποίοι κατά βάση έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις ευθύνης χωρίς αξιολόγηση και επιλογή σύμφωνα με τη νομοθεσία (ΑΣΕΠ, ΣΕΠ κλπ);
4. Υπάρχει αξιοκρατική και αντικειμενική λογική στη βαθμολογική ποσόστωση των υπαλλήλων (25% άριστα, 60% μέτρια και 15% κάτω από τη βάση); Τι άποψη έχετε για την συνταγματικότητα της ποσόστωσης;
5. Εφόσον θεωρούμε *a priori* ότι ένα 15% των υπαλλήλων είναι ανεπαρκές, γιατί δεν προσπαθούμε να το επιμορφώσουμε κατάλληλα, έτσι ώστε να μπορεί να αποδώσει καλύτερα; Στο νέο νομοσχέδιο δεν προβλέπεται πουθενά η ανατροφοδότηση και εκπαίδευση του προσωπικού, όπως ισχύει σε όλα τα συστήματα Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και αξιολόγησης υπαλλήλων.
6. Γιατί οι πολιτικές ηγεσίες των δημοσίων οργανισμών δεν έχουν εφαρμόσει τον Ν.3230/2001 και τις εγκυκλίους του Υπουργείου για στοχοθεσία; Μήπως στόχευαν και στοχεύουν στην διαπόμπευση των δημοσίων υπαλλήλων, με στόχο τη διάλυση του δημόσιου τομέα και τη μεταφορά μιας σειράς αρμοδιοτήτων σε ιδιώτες;
7. Με ποιο προσωπικό, ποιούς προϊσταμένους και με ποιες υπηρεσίες θα φέρετε σε πέρας όλα όσα διακηρύσσετε στα προγράμματα των συνδυασμών σας;

8. Ποιος εγγυάται στους υπαλλήλους αλλά και στους πολίτες ότι οι δημόσιοι φορείς και οι υπηρεσίες τους θα συνεχίσουν να υπάρχουν και να παρέχουν έργο στα επόμενα 5 χρόνια; Για ποιο λόγο γίνονται εκλογές για αιρετή Περιφέρεια, όταν δεν θα μπορείτε να ηγείσθε μιας Περιφέρειας με στελεχωμένες υπηρεσίες και αξιοκρατικά εκλεγμένους προϊσταμένους, οι οποίες θα είναι στη διάθεση των πολιτών για την επίλυση των προβλημάτων τους;

Οι εργαζόμενοι περιμένουν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον την ξεκάθαρη και κατηγορηματική τοποθέτηση σας. Πρόκειται για ζωτικής σημασίας θέματα για μας, αλλά και για την συνέχιση της παροχής των δημόσιων κοινωνικών αγαθών στους πολίτες της Κρήτης.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΜΑΡΚΑΚΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ

Η ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΣΤΕΙΑΚΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

Η απάντηση:

Αγαπητοί εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Περιφέρεια Κρήτης, η επιστολή σας μας ευχαριστεί, όχι γιατί ταυτιζόμαστε με τις απόψεις σας, αλλά γιατί θίγει ένα πράγματι κομβικό θέμα, την ανασυγκρότηση των υπηρεσιών της Περιφέρειας, που εδώ και 4 χρόνια αποτελεί για μας τον ένα από τους τρεις πιο σημαντικούς άξονες της πολιτικής μας, οι άλλοι δυο είναι η προγραμματική συνεννόηση της Κρήτης και η κάλυψη των χωροταξικών κενών. Επείγει μια ενδελεχής συζήτηση για τα θέματα αξιολόγησης κι όχι μια απλή καταγραφή απόψεων. Εκκρεμεί αυτή η συζήτηση, ας προσπαθήσουμε όλοι να γίνει μετεκλογικά.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η προσπάθεια αξιολόγησης γίνεται εσπευσμένα σε ένα διαλυμένο σύστημα και ότι έχει πολλά τρωτά, τα οποία επισημαίνετε. Δεν υπάρχει όμως

επίσης αμφιβολία πως η υπάρχουσα κατάσταση δεν μπορεί να συνεχιστεί, ιδιαίτερα σήμερα που ο τόπος βιώνει συνθήκες αντίστοιχες πολεμικής συντριβής. Για μας η χειρότερη αξιολόγηση είναι καλύτερη από την έλλειψη αξιολόγησης γιατί θα μας επιτρέψει να την βελτιώσουμε. Φιλοδοξούμε να καταστήσουμε την Περιφέρεια Κρήτης κέντρο μιας διοικητικής τομής, που τουλάχιστον στο επίπεδο της Κρήτης, οι αναμενόμενες αδικίες του Νόμου θα αμβλυνθούν, μέσα από μια εποικοδομητική σχέση αιρετών και υπαλλήλων που θα έχει αντίκρισμα στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Υπάρχουν δυο τρόποι να συζητήσουμε, ο ένας είναι προσχηματικός, όπου κάθε πλευρά προτάσσει τα "άπλυτα" άλλων, με στόχο τη μετάθεση των ευθυνών. Ο άλλος, τον οποίο και προκρίνουμε είναι να βάλει κάθε πλευρά στο τραπέζι τα θετικά της, τις προτάσεις της και κυρίως ένα ανοιχτό πνεύμα προς προωθητικούς συμβιβασμούς που βελτιώνουν τα πράγματα. Οι ρήσεις του Κένεντι "μη ρωτάς τι κάνει η πατρίδα σου για σένα αλλά τι μπορείς να κάνεις εσύ για την πατρίδα σου" και η αντίστοιχη του Καζαντζάκη "Να αγαπάς την ευθύνη. Να λες: Εγώ μονάχος μου έχω χρέος να σώσω τη γης. Αμα δε σωθεί, εγώ θα φταίω" συνιστούν καλούς οδηγούς. Περισσότερα γι' αυτό το πνεύμα συνεννόησης μπορείτε να βρείτε στο άρθρο μου "[Σπαράγματα προς Οικουμενική Σύνθεση](#)".

Αναζητούμε μια διακριτή σχέση αιρετών υπαλλήλων, μέσα σε ένα σύγχρονο ανασυγκροτημένο οργανισμό της Περιφέρειας, που αξιοποιεί τη νέα τεχνολογία για να εξυπηρετεί τον πολίτη με πιστοποιημένες υπηρεσίες που εξασφαλίζουν την ισοτιμία.

Διακριτή σχέση σημαίνει να μπορούν οι υπηρεσίες, απρόσκοπτα, χωρίς παρεμβάσεις μέσα από ένα συμπεφωνημένο προγραμματισμό να παρουσιάζουν στους αιρετούς δυο τουλάχιστον εναλλακτικές λύσεις με τα θετικά και τα αρνητικά τους και οι αιρετοί να αποφασίζουν. Να πάψει δηλαδή το φαινόμενο και των μονόδρομων λύσεων και της διάχυσης των ευθυνών και των ρόλων. Να σταματήσουν οι παρεμβάσεις, οι προνομιακές εξυπηρετήσεις δικών και φίλων.

Παράλληλα οι υπηρεσίες πρέπει να ελέγχουν την εφαρμογή των αποφάσεων, να επιβλέπουν τα έργα με τρόπο αξιόπιστο και αποτελεσματικό. Πρέπει να καταγραφούν όλες οι υπηρεσίες που παρέχει η Περιφέρεια στον πολίτη, να μετρώνται τα αιτήματα-εισροές και τα αποτελέσματα-εκροές μέσα από ένα σύστημα που θα αξιολογείται και θα βελτιώνεται συνεχώς. Μέσα από μια τέτοια πιστοποιημένη διαδικασία θα περιθωριοποιηθούν τα φαινόμενα των ιδιοτελών παρεμβάσεων των αιρετών για να πετύχουν εξυπηρετήσεις, αλλά και των ιδιοτελών συμπεριφορών κάποιων υπαλλήλων που έχουν αμαυρώσει την εικόνα της Διοίκησης.

Η Αυτοδιοικητική μας παράταξη αναζητεί ως συνομιλητή έναν συνδικαλισμό που, εκτός από τη διεκδίκηση καλύτερων όρων δουλειάς, θέλουμε να είναι πολιτικοποιημένος, ώστε να προτάσσει παράλληλα και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, ενώ ταυτόχρονα θα προφυλάσσει ο ίδιος το κύρος του αντιμετωπίζοντας δραστικά φαινόμενα διαφθοράς και αναξιοκρατίας.

Για τη σπουδαιότητα των θεμάτων που θίγετε θα παραθέσω κλείνοντας την άποψη του Σταύρου Μπένου που με εκφράζει, όπως την κατέθεσε σε [σχετική έρευνα που υπάρχει στην ιστοσελίδα μας](#), και για τον πρόσθετο λόγο ότι το δημιουργικό του έργο τόσο ως αιρετός, επιτυχημένος Δήμαρχος, όσο και ως αναμορφωτής της ΔΔ με τα ΚΕΠ, μπορεί να να τον καταστήσουν πρόσθετο σημείο επαφής και συνεννόησης μεταξύ μας. Θα μπορούσε να είναι εισηγητής σε σχετικό συνέδριο ή ημερίδα που θα συνδιοργάνωνε η αιρετή Περιφέρεια και ο σύλλογος σας.

«Υστερα από σαράντα σχεδόν χρόνια στη δημόσια ζωή έχω καταλήξει με έναν τρόπο σχεδόν αξιωματικό – δογματικό, ότι οι δύο μεγαλύτερες άυλες υποδομές των δήμων και των περιφερειών είναι το σύστημα διοίκησης και η καθολική πολεοδομική και χωροταξική οργάνωση. Το πρώτο προσφέρει ένα υψηλό επίπεδο παροχής υπηρεσιών και το δεύτερο μια στρατηγική ματιά που χωρίς αυτήν ο δήμαρχος και ο περιφερειάρχης δρουν στα τυφλά. Χωρίς τη διοικητική μεταρρύθμιση ο δήμαρχος και ο περιφερειάρχης δεν μπορούν να διοικήσουν αξιοκρατικά και σωστά και χωρίς το πολεοδομικό και χωροταξικό σχέδιο δεν έχουν πυξίδα

(Πρώτος και δεύτερος βαθμός αυτοδιοίκησης) να αναλάβουν μεγάλες πρωτοβουλίες που θα εστιάζονται στις αξίες και τις αρχές της καλής διακυβέρνησης. Δηλαδή, διοίκηση με αξιοκρατία παντού, με ηλεκτρονική αποτύπωση των εισροών και των εκροών στους δήμους και τις περιφέρειες, με στοχοθεσία που θα ικανοποιεί τις προσδοκίες των πολιτών και τις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας. Με τον τρόπο αυτό, οι δήμοι και οι περιφέρειες μπορούν και πρέπει να αποτελέσουν όχημα αξιακής, ηθικής και μεταρρυθμιστικής πρωτοπορίας που τόσο ανάγκη την έχει η χώρα μας».

Με εκτίμηση

Αντώνης Ανηψητάκης

Παράρτημα σχετικώ ν παρεμβάσεων από τη ΜΙΑ ΚΡΗΤΗ και εμένα προσωπικά:
Οι προτάσεις μας διατυπώθηκαν σε ανύποπτο χρόνο όπως φαίνεται από τις παρακάτω παραπομπές:

Κουμπάρας αξιοκρατίας (14-4-2011)

«...να θεσπιστεί κουμπάρας αξιοκρατίας από ποσοστό των αποζημιώσεων των αιρετών που θα συμβάλει στη βελτίωση της σχέσης τους με τους εργαζόμενους στην Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση.

Οι απόψεις μας αυτές, στοιχειώδους λογικής, ιδιαίτερα στις δύσκολες μέρες που περνάμε, βρίσκουν εμπόδιο αφενός στις αδρανειακές δυνάμεις που διατηρούν ζωντανές τις αντίστοιχες νοσηρές πρακτικές των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων που ζητούσαν συνεχώς περισσότερες προσλήψεις στη βάση της κάλυψης κενών θέσεων ξεπερασμένων οργανισμών, αλλά και στις δήθεν προοδευτικές θέσεις όσων ζητούν συνεχώς περισσότερες μόνιμες προσλήψεις στο Δημόσιο. Είναι ενδιαφέρον ότι εμφανίζονται οι παραπάνω απόψεις ως αντιπαρατιθέμενες, ενώ έχουν κοινή συνισταμένη τη συντήρηση μιας λογικής που επενδύει στη μεγέθυνση του αριθμού των εργαζομένων αδιαφορώντας για την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών.

Χαραμάδα ελπίδας αποτελεί η παραδοχή από την πλευρά της πλειοψηφίας της ανάγκης εκπόνησης στο προσεχές διάστημα ενός συγχρόνου οργανισμού με σοβαρή αξιολόγηση των στελεχών. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά ότι όλοι βαθμολογούνται με άριστα».

Προτάσεις για το στρατηγικό σχεδιασμό (16-12-2011)

«Προτεραιότητα στην αναβάθμιση του οργανισμού της Περιφέρειας. Συνεννόηση με τη διοίκηση και διακριτοί ρόλοι. Να γίνουν οι υπηρεσίες ικανές να εφαρμόσουν πολιτική. Σύγχρονη οργάνωση, αξιοκρατία, διαφάνεια, αποτελεσματικότητα, αξιοποίηση διαδικτύου, αξιολόγηση των προσφερόμενων υπηρεσιών. Στόχος οι υπηρεσίες να μπορούν να επεξεργάζονται και να εισηγούνται στα πολιτικά όργανα δυο τουλάχιστον εναλλακτικές λύσεις, ώστε εκείνα να αποφασίζουν μετά από σοβαρό προβληματισμό...»

Ανασυγκρότηση της Διοίκησης (30-11-2012)

«... Η ΜΙΑ ΚΡΗΤΗ προτείνει στην ηγεσία της Περιφέρειας μια πολιτική αντίδραση που κοιτάει το μέλλον με τρόπο σύγχρονο και δίκαιο. Αν εκτιμά ότι πρόκειται για απαρχή απολύσεων που παραβιάζουν την αυτοτέλεια της Αυτοδιοίκησης και ότι όλα αυτά γίνονται στο όνομα της εξοικονόμησης πόρων ας δηλώσει στο Υπουργείο ότι υπερκαλύπτει την προβλεπόμενη εξοικονόμηση με οικειοθελή μείωση των αποζημιώσεων των αιρετών, μείωση που θα αφορά όλους τους αιρετούς, τις μηνιαίες αποζημιώσεις Περιφερειάρχη, Αντιπεριφερειάρχων, Προέδρου Περιφερειακού Συμβουλίου, αλλά και τις αποζημιώσεις των απλών συμβούλων για τη συμμετοχή τους σε συμβούλια και επιτροπές. Μια τέτοια αντίδραση θα συμβάλλει να εστιάσουμε στα πραγματικά προβλήματα της Διοίκησης, να βελτιώσουμε τη σχέση αιρετών - υπαλλήλων προς όφελος της κοινωνίας και να αναδείξουμε την δυνατότητα συμβολής της Αυτοδιοίκησης στην υπέρβαση της κρίσης.

Η αναγκαία ανασυγκρότηση της Διοίκησης επιχειρείται δυστυχώς με λαθεμένο τρόπο. Εστιάζει στη μείωση του αριθμού των υπαλλήλων, που μέχρι χθες δεν τον ξέραμε και αγνοεί τα διαρθρωτικά της προβλήματα. Είναι αποπροσανατολιστικό να παίζεται η κολοκυθιά με τα νούμερα συνταξιοδοτήσεων - προσλήψεων και να μην συζητάμε καθόλου την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται για την εξυπηρέτηση των πολιτών και για την αποδοτικότητα των έργων σ' όλες τους τις φάσεις, προγραμματισμός, σχεδιασμός, παρακολούθηση, ολοκλήρωση, συντήρηση. Είναι υποκριτικά τα μεγάλα λόγια για την σημασία της Αυτοδιοίκησης και την πάταξη της γραφειοκρατίας όταν συντηρείται ως παράλληλος θεσμός η Αποκεντρωμένη Διοίκηση. Είναι λάθος να τσακωνόμαστε για το πόσοι θα απολυθούν και να μη προωθούμε σύγχρονα οργανογράμματα, με αξιολόγηση, αξιοκρατία, διαφάνεια και κυρίως με διακριτή σχέση αιρετών που αποφασίζουν και υπαλλήλων που απερίσπαστοι από πολιτικές παρεμβάσεις εργάζονται αποδοτικά και αμείβονται ανάλογα. Είναι λάθος να προτάσσουμε τις διαθεσιμότητες και τις εφεδρείες και να μην εστιάζουμε στην πάταξη της διαφθοράς. Είναι λάθος να ερωτοτροπούμε με την ιδιωτικοποίηση θεμελιωδών τομέων του Δημοσίου, μέχρι και για Εφορίες ΑΕ ακούμε, και να μην μελετάμε την επιτυχημένη εμπειρία των ΚΕΠ για να τη γενικεύσουμε. Είναι λάθος να επικεντρώνουμε τη συζήτηση στην ελάχιστη εξοικονόμηση που θα προκύψει μέσα από απολύσεις και να μη βλέπουμε την μεγάλη σπατάλη που συνεπάγονται τα εκατοντάδες ημιτελή έργα, που επιλέγονται χωρίς πρόγραμμα, με χαμηλό δείκτη συνέργειας και αποδοτικότητας. Είναι ολέθριο να προωθούμε με fast track διαδικασίες ανεργμάτιστα έργα και να αφήνουμε τελματωμένα τα χωροταξικά εργαλεία που είναι απαραίτητα για την ανάδειξη των συγκριτικών μας πλεονεκτημάτων. Είναι αποπροσανατολιστικό να κυριαρχεί ως αξία η απορροφητικότητα και η συνεχής διεκδίκηση περισσότερων πόρων και προσωπικού και να υποτιμώνται ο έλεγχος, η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα.

Αυτές τις παθογένειες φιλοδοξούμε να αναδείξουμε με την πρότασή μας. Σ' αυτές πρέπει να αναζητηθεί η παραλυσία του κράτους, που αντί να υπηρετεί την κοινωνία την ταλαιπωρεί, αντί να αξιοποιεί τους πόρους, τους διασπαθίζει, όπως αδιόρθωτα το κάνει επί ένα τέταρτο

του αιώνα με τα κοινοτικά κονδύλια.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο αλλαγών της Διοίκησης, η δυνατότητα μετακίνησης όλων των υπαλλήλων ανάλογα με τις ανάγκες θα ήταν αναμφίβολα θετικό μέτρο. Έτσι όμως όπως προωθείται σήμερα, ως ένας ελάχιστος σημασίας συμβιβασμός ανάμεσα στις παράλογες τιμωρητικές απαιτήσεις της Τρόικας και στην προσπάθεια της Κυβέρνησης να αποφύγει τις απολύσεις, φοβούμαστε πως δεν θα βοηθήσει».

[Εφικτή η Αξιοκρατία στην Ελλάδα Σήμερα](#) (26-12-2012)

«Ζηνοβία Αντωνιάδου, εργαζόμενο κορίτσι στην Apple. Δεν την ήξερα κι ακόμα δεν την έχω δει. Την έχω όμως ως άγγελο στο μυαλό μου, ως πρότυπο για το πονεμένο θέμα της αξιολόγησης και της αξιοκρατίας που ταλανίζει το Δημόσιο. Το πως και το γιατί εν συντομία. Ο υπολογιστής σήμερα είναι και για μένα συνέχεια του χεριού μου και όποια βλάβη του με καθιστά επαγγελματικά ανάπηρο. Χρήστης πιστός στα αξιόπιστα προϊόντα του Στηβ Τζόμπς δεν απέφυγα τη ζημιά μετά από μια έντονη κακοκαιρία με πολλούς κεραυνούς. Τηλεφώνησα στην εταιρεία. Το σήκωσε η Ζηνοβία, τα γνωστά τυπικά για την κλήση που μαγνητοφωνείται, αλλά τα τυπικά τέλειωσαν εκεί. Η Ζηνοβία με πήρε απ' το χέρι με διαδοχικά τηλέφωνα ωρών επαναλαμβανόμενα για μέρες, πολλά τα έκανε η ίδια, διέγινωσε τη βλάβη, με καθοδήγησε στο ασφαλές σώσιμο των δεδομένων, είδε την ημερομηνία αγοράς, την εγγύηση που έληγε και με συμβούλευσε να την παρατείνω για δυο χρόνια ακόμη. Αποτέλεσμα, γλίτωσα μερικές εκατοντάδες ευρώ, προγραμμάτισα το αποτελεσματικό service στον επιθυμητό χρόνο, αλλά κυρίως κέρδισα ένα παράδειγμα για να το προβάλλω ως πολιτικό παραμύθι.

Κάποιες Ζηνοβίες θα έχουμε όλοι μας συναντήσει στο Ελληνικό Δημόσιο, σε σχολεία, νοσοκομεία, υπηρεσίες, αυτό που έκανε όμως η Apple σίγουρα δεν το έχουμε συναντήσει. Η υπόθεσή μου πήρε αριθμό και μετά από κάποιες μέρες πήρα ηλεκτρονικό μήνυμα που μου ζήτησε να αξιολογήσω τη Ζηνοβία συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο. Συμπεριφορά, γνώσεις, αποτελεσματικότητα, τα πάντα. Έγραψα φυσικά τα καλύτερα.

Το 2013 η συμπυκνωμένη ανοησία ετών που είχε παραλύσει το ελληνικό Δημόσιο διαλύθηκε και όλες οι υπηρεσίες τους εφάρμοσαν τη μέθοδο της Apple. Έτσι απ' το 2013 και μετά δεν ήταν στην ίδια μοίρα η Όλγα και ο Μανόλης, που έκαναν εθελοντικά, αγόγγυστα και αμισθί υπερωρίες στην υποστελεχωμένη Πολεοδομία της Σητείας για να εξυπηρετήσουν συναδέλφους μηχανικούς σε μια ασφυκτική προθεσμία αλλαγής νόμου, με άλλους υπαλλήλους άλλων υπηρεσιών, που τα ερμάρια τους έβριθαν ρακομεζέδων και συνήθως μέμφονταν όσους συναδέλφους τους δούλευαν, ότι χαλούν την πιάτσα».

[Κοκκινοπράσινο iso](#) (8-5-2014 η πιο πρόσφατη αναφορά σε αυτή την ιδέα)

«Να πρωτοπορήσουμε ως Κρήτη εμπλουτίζοντας το σήμα μας με ένα κοκκινοπράσινο ISO που θα μαρτυρά επιπλέον της ποιότητας του προϊόντος και για την μέριμνα που επιδείχτηκε κατά την παραγωγή του στην προστασία του περιβάλλοντος και στην προστασία των εργαζομένων. Ένας τέτοιος δείκτης μπορεί να βάλει πάτο ανθρωπιάς στην άμετρη ανταγωνιστικότητα και στην επίσης άμετρη εκμετάλλευση των φυσικών πόρων ».

Αυτή την ιδέα μπορούμε να τη διευρύνουμε, να αφορά και στις παρεχόμενες υπηρεσίες της αυτοδιοίκησης