

Belediyeler İçin Performans Ölçüt ve Kriterlerinin Belirlenmesi

Doç. Dr. Yüksel Demirkaya,
ydemirkaya@marmara.edu.tr
Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi
Bu alışma TÜBİTAK 113K427 nolu proje katkıları ile hazırlanmıştır.

Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi Zorlukları

- Kamu yönetimi reformlarının en önemli hedeflerinden birisi performans yönetimi konusunda yenilik veya iyileştirme olmuştur (Van Dooren, 2006).
- Ancak karşılaştırmalı birçok uluslararası çalışmaya göre bu alanda yapılan iyileştirmelerin etkileri çok sınırlı düzeyde kalmıştır (Pollitt ve Bouckaert, 2004).
- Yeni Kamu Yönetimi ile stratejik yönetimin bazı yönetsel araçlarının (performans yönetimi gibi) hakim kılınması hedeflenmiştir (Demirkaya, 2006).
- Söz konusu reform düzenlemeleriyle Anglo-Sakson ülkelerde kısmen başarı elde edilmiştir, ancak aynı başarıyı Türkiye'nin de aralarında bulunduğu Napoleonic ülkeler için söylemek zor olsa gerek.

Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi Zorlukları

- Merkezi yönetimin denetim yapamaması (taşra-yerel)...
- Üniter Devlet/idari-mali vesayet/yerel politik otonomi...
- Politik otonomi kurumsallaşma ve performans yönetimini zorlaştırmaktadır.... (Kulhmann 2010)
- Nitekim 5018 ile kapsamlı yetkiler verilmesine rağmen...

Türkiye'de Kurumsal Performans Yönetiminin Yasal Dayanakları:

5018...performans odaklı bir yönetim

- Stratejik plan zorunluluğu,
- Yıllık Performans programları ve Faaliyet Programları,
- Performans odaklı bütçeleme sistemi,
- İç denetim sistemi,
- Bağımsız denetim firmalarından hizmet satın alabilme,
- Yeni insan kaynakları yönetimi,
- Belediye meclisinin daha sık toplanması (3'den 12'ye),
- Meclis ihtisas komisyonlarının kurulması,
- Kent Konseylerinin kurulması,
- Ulusal, bölgesel yerel yönetim birlikleri için izin verilmesi,

Türkiye'de Kurumsal Performans Yönetiminin Yasal Dayanakları:

- Belediyelere yönelik yeni yetki ve kaynak transferi yapılmış ve beraberinde yeni bir örgütlenme sağlanması zorunlu kılınmıştır.
- Temel hedef kurumsal performansı yönetilebilir kılmaktır.
- Haliyle, performans yönetimi: kriterleri belirlemeyi, ölçmeyi, denetlemeyi ve ödüllendirmeyi gerektirir.

YERELBİLGİ VE BEPER PROJELERİ

- Yerel yönetimler için performans ölçüt ve kriterlerinin geliştirilmesi amacıyla MİGM tarafından organize edilen YERELBİLGİ ve BEPER adlı projeler bu alandaki ilk ulusal örneklerdendir.
- 2001'de başlayan **YERELBİLGİ** Projesinin amacı yerel yönetimlerin faaliyet ve hizmetleri ile ilgili güncel ve kolay erişilebilir verilerin toplanmasıdır.
- 2002 yılında başlayan **BEPER** Projesi ise yerel yönetimlerin performansının ölçülmesi konusunda hazırlanan ilk projedir.

YERELBİLGİ VE BEPER PROJELERİ

- **BEPER** Projesi ile yerel yönetimler için performans hedeflerinin belirlenmesi, yerel hizmet kalitesinin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve yeni hedefler konulması gibi stratejiler belirlenmiştir.
- **YERELBİLGİ ve BEPER** projeleri; yerel yönetimlerin faaliyetlerinin sayılar ile ifade edilerek kategorik başlıklar altında derlenmesi ve performans kriterlerin geliştirilmesine yönelik ciddi eylemler olarak kabul edilmektedir.

Sonuç:

- Nihayetinde reformların temelinde, yerel yönetimlerde; **hesap verebilirlik ve şeffaflık odaklı** yeni bir yönetsel kültür kazandırma hedefinin olduğu bilinmektedir.
- Ancak yerel yönetimlerde yönetsel kapasite eksikliği ve performans yönetimi alanındaki bariz yetersizlikler yapılan **reformların etki gücünü** zayıflatmaktadır.

Sonuç:

- Belediyelerimiz rahatlıkla kendi yönetsel kültürlerine uygun bir performans yönetim modelini geliřtirebilir veya bilinen bir performans yönetim modelini uyarlayabilirler.
- Bunun önünde hiçbir mevzuatsal engel olmamakla beraber, ısrarla teřfik edilmiştir.
- Türkiye'de belediyeler, performanslarını ölçmek ve yönetebilmek için kurumsal bir performans yönetim sistemine sahip olmak zorundadırlar.

Bulgular ve Öneriler:

Bu çalışma ile geliştirdiğimiz aşağıdaki basit uygulamalar ile her belediye kendi performans yönetim sisteminin temelini oluşturabilir.

1. Stratejik Görevlerin/Kanuni Görevlerin/Kurumsal Görevlerin Takibi:

Stratejik belgelerde ifade edilen hedef ve eylem planlarının kimler tarafından nasıl yapılacağı konusunda izleme ve değerlendirme sistemi kurulmalıdır.

Bulgular ve Öneriler:

2. Sürekli ve Sistemik Toplantı ve Takip Sistemi:

Kurumsal **stratejik ve taktik düzeyde** düzenli toplantıların tertiplenmesi ve alınan kararların kurum ölçeğinde ilgililere yönlendirilmesi, arşivlenmesi ve bu doğrultuda performans denetiminin sağlanması gereklidir.

Bulgular ve Öneriler:

3. Bireysel Performans Değerlendirme Sistemi:

Kurumların sürdürülebilir başarısı eğitimli, motivasyonu yüksek ve gelişime açık personelin varlığıyla mümkündür.

Bulgular ve Öneriler:

4. Temel Hizmet Süreçlerinin Tanımlanması:

Böylelikle kamu hizmetlerinde sürekli iyileştirmenin zemini sağlanmış olacaktır.

İlginiz için teşekkürler...