





30-35

> insan kaynakları

- İnsan Kaynakları Yönetimi
- Toplam Kalite Yönetimi



> insan kaynakları

Nitelikli personel, kaliteli hizmet...

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, "Adama göre iş değil, işe göre adam" prensibine uygun olarak istihdam ettiği personelinin, eğitim, nitelik ve iş tecrübelerini de dikkate alarak hem personelin motivasyonunun artırılması hem de kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesini hedeflemektedir.

5216 SAYILI BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ VE 5277 SAYILI BELEDİYE KANUNLARI

23.07.2004 tarih ve 25531 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile Belediyemizin sorumluluk alanları yaklaşık üç kat genişlemiştir. Belediyemize yeni bağlanan yerleşim bölgelerine kamu hizmetlerini yerinde ve zamanında götürmek gerekmektedir. Söz konusu hizmetleri sunarken karşılaşılan olumsuzlukların vaktinde ve eksiksiz olarak giderilebilmesi için ilave kalifiye elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Başkanlığımız, özellikle; teknik konularda (İmar, Planlama, Ulaşım v.b.) personel sıkıntısını gidermek için mesleki deneyimleri olan kişileri vekil memur statüsünde istihdam ederek söz konusu problemleri en kısa zamanda gidermeyi amaçlamış ve başarılı da olmuştur. Ayrıca 2004 yılı içinde işçi statüsünde 26 özürü ve 13 eski hükümlüye istihdam imkanı sağlanmıştır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, modern insan kaynaklarını yönetimin gereklerini yerine getirerek 2004 yılında yürüttüğü çalışmalar neticesinde; tüm birimlerde çalışan memur, sözleşmeli personel ve işçilerin kadro unvanları, yaptıkları işler göz önünde bulundurularak, personel ihtiyaç veya fazlasının olup olmadığı tespit edilmiş, ayrıca internet ortamında iş başvuruları, vekil mühendis alımı, memur personelin sicil notlarının kendileri tarafından görülebilmesi ve performansa göre ücret ödemesi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Buna göre birimlerimizin ihtiyaç talepleri öncelikle kendi bünyemiz içerisinde ihtiyaç fazlası olarak gösterilen personelle karşılanması mümkün olmadığı takdirde, nakil, açıktan atama veya vekil memur alımı yolu ile çözülmesi, bu şekilde de temini mümkün olmayan kadrolar için, mevcut personel arasından

ihtiyaç duyulan kadroların niteliklerine uygun olanların tespit edilerek "Görevde Yükselme Yönetmeliği" çerçevesinde, hizmetiçi eğitim yoluyla klasifikasyon kazandırılarak ihtiyaçların giderilmesi yoluna gidilmektedir. Birim bünyesinde çağdaş insan kaynakları yönetimi anlayışına uygun bir geliştirme ve değerlendirme sistemi oluşturuldu ve personel yönetiminin mevcut durumunun analizi yapılarak problem alanları tespit edildi. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan uygun yönetim teknikleri kullanılmaktadır.

İnsan kaynakları departmanı olarak, çalışanların faaliyetlerini en üst seviyeye çıkartmak, yüksek potansiyel sahibi personeli yakından izlemek ve böylelikle oldukça hızlı büyüyen ve genişleyen organizasyonun ihtiyaç duyduğu nitelikli personelden en üst seviyede faydalanmak için insan kaynağı envanterini oluşturmayı şiar edinmiştir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi, "Personele göre iş değil, işe göre personel" prensibine uygun olarak istihdam ettiği personelinin, eğitim, nitelik ve iş tecrübelerini de dikkate alarak hem personelin motivasyonunun artırılması hem de kamu

hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesini hedeflemektedir.

ÖĞRENEN VE PAYLAŞAN YÖNETİME DOĞRU...

Uzun süreden beri, "Toplam Kalite Yönetimi" anlayışı ve uygulamasına yönelik olarak gerekli eğitim çalışmalarına devam eden Belediyemiz, bünyesindeki personelin birbirini tanıması, çalışma şartlarını anlaması, birimin sorunlarına çözüm üretmesi ve idareye yardımcı olması için bilgilendirme seminerleri düzenlemekte olup bu anlayış çerçevesinde aylık olarak Belediyemiz tarafından, personelin "yönetime katılımı" ve sorunların "yerinden yönetim ilkesi" doğrultusunda çözümünü sağlayıcı eğitici seminerler uygulamaya devam etmektedir. Belediyemiz, yürürlükteki mevzuat ve mevzuatlarda

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÜST YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARINI GÖSTEREN LİSTE	
GENEL SEKRETER	1
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	4
DAİRE BAŞKANLARI	20
MÜDÜR	78
MÜDÜR YARDIMCILARI	74
MEMUR	4,468
TOPLAM	4,645
SANATCI (KENT ORKEST.MÜD.)	39
SANATCI (ŞEHİR TİYATROLARI MÜD.)	293
TOPLAM	4,977
İŞÇİ	5,752
GENEL TOPLAM	10,729

meydana gelen değişiklikler hakkında aylık periyotlarla tüm personelini bilgilendirmektedir. Tüm birimlerin yaptıkları işler göz önünde bulundurularak personel ihtiyacı (nicelik ve nitelik olarak) tespit edilmekte, işgücü ve verimliliğe dayalı personel politikalarının uygulanmasına yönelik çalışmalarımız sürmektedir.

Personel İşleri Müdürlüğü bünyesinde çalışan personelin göreve hazır durumda olmasını, günün gelişen teknoloji, bilgi ve beceriyi elde etmesini sağlayıcı altyapı çalışmalarına, “öğrenen örgüte” ulaşma, “sorun sezme ve problem çözme” hedef ve anlayışı ile faaliyetlerine devam etmektedir.

PERSONEL OTOMASYON PROGRAMI

Belediyemizde çalışan personelin görev ve şahsi bilgileri, ayrıntılı bir şekilde tespit edilerek bilgisayar ortamına yüklenmesi çalışmaları sürdürmektedir. Belediyemizden 2004 yılı içerisinde 374 personel ayrılırken, buna karşılık 224 personel açıktan, naklen ve ilk atama ile geldi. Merter’deki ana hizmet binamızın giriş çıkış kartlarında manyetik sisteme geçilmesiyle personel kimlik kartları değiştirilmiş olup, dış müdürlüklerdeki personel kimlik kartlarının manyetik sistem kartları ile değişimine başlanıldı. Belediyemizde çalışan personelin görev, kadro ve şahsi bilgileri ayrıntılı bir şekilde tespit edilerek bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Her türlü personel hareketi bilgisayar ortamında otomatik olarak izlenmeye alındı.

Bu çerçevede personele ait bilgi giriş alanlarının (nüfus, adres, izin gibi) ilgili müdürlükler tarafından “intranet” ortamında güncel bir şekilde takibi sağlanmış olup 2004 yılında da bu tür çalışmalarımız devam edecektir. Böylece, özlük durumunda meydana gelebilecek hatalar minimum seviyeye indirilmiş, zaman, iş gücü kırtasiye ve evrak sirkülasyonu hususunda çok büyük kolaylıklar sağlanmış olacaktır.

2005 YILINDA YAPILMASI PLANLANAN ÇALIŞMALAR

Norm kadro çalışması neticesinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi norm kadro çalışmasının onaylanmasından sonra teşkilat yapısının yasal mevzuat doğrultusunda yeniden düzenlenmesi ve tüm birimlerin görev tanımları, iş analizleri ve iş etütleri yapılmış olup; birim içerisinde mevcut olan ve

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞINA 01 OCAK 2004 - 31 ARALIK 2004 TARİHLERİ ARASI GELEN / GİDEN PERSONEL HAREKET TABLOSU

1 OCAK 2004 TARİHİ İTİBARI İLE MEMUR PERSONEL DURUMU		1 OCAK 2004 TARİHİ İTİBARI İLE İŞÇİ PERSONEL DURUMU	
DOLU	4,735	DOLU	5,613
GELEN		GELEN	
İLK ATAMA	88	İLK ATAMA	47
AÇIK ATAMA	39	AÇIK ATAMA	0
NAK.GELEN	50	NAK.GELEN	0
TOPLAM	177	TOPLAM	47
GİDEN		GİDEN	
İSTİFA	33	İSTİFA	2
EMEKLİ	152	EMEKLİ	88
NAK.GİDEN	75	NAK.GİDEN	1
VEFAT	3	VEFAT	6
KAYIT KAPAMA	4	İHBAR VE KESEM TAZMİNATI ALARAK AYRILANLAR	11
TOPLAM	267	TOPLAM	108
31 ARALIK 2004 TARİHİ İTİBARI MEMUR PERSONEL DURUMU		31 ARALIK 2004 TARİHİ İTİBARI İŞÇİ PERSONEL DURUMU	
MEMUR	4,645	İŞÇİ	5,752

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ MEMUR-İŞÇİ-SÖZLEŞMELİ ÖĞRENİM DURUMUNU GÖSTERİR LİSTE

TAHSİLİ	MEMUR		İŞÇİ		TOPLAM	
	YÜZDESİ	SAYISI	YÜZDESİ	SAYISI	YÜZDESİ	SAYISI
OKURYAZAR	%0.00	0	%0.40	23	%0.22	23
İLKOKUL	%2.50	116	%52.12	2,998	%29.95	3,114
ORTAOKUL	%5.51	256	%22.57	1,298	%14.95	1,554
LİSE	%43.51	2,021	%12.41	714	%26.31	2,735
ÖNLİSANS	%9.84	457	%9.58	551	%9.70	1,008
LİSANS	%32.57	1,513	%1.98	114	%15.65	1,627
YÜKSEK LİSANS	%6.07	282	%0.94	54	%3.23	336
TOPLAM	%100.00	4,645	%100.00	5,752	%100.00	10,397



ya ihtiyaç duyulan kadroların, kendilerine ait yönetmeliklerinde yer alan yetki, görev ve sorumluluk tanımlamalarına uygun hale getirilmesi hedeflenmektedir. Belediye çalışanlarının etkinliğini ve verimliliğini arttırmak amacıyla, birimizde yapılan “Personelin Eğitim İhtiyaç Analizleri Anketi”



> insan kaynakları

sonucunda almaları gerekli eğitim konuları Eğitim Müdürlüğü koordinasyonu ile hizmet içi eğitim programları çerçevesinde tespit edilmiştir. Öncelikli eğitim programları alınmış ve 2005 yılında da bu eğitim programlarının devam etmesi sağlanacaktır.

Etkin ve verimli yönetim anlayışına doğru...

Tüm çalışanların mevcut beceri ve kapasitelerini maksimum düzeyde kullanabilecekleri imkanı sağlamak ve kendilerini geliştirebilecek bir çalışma ortamı oluşturmak, üretkenliği ve verimliliği destekleyen bununla beraber her kademedeki personeli motive eden bir yönetim anlayışı, hiç bitmeyen yoğun temposuyla mükemmel bir ekip çalışmasının oluşturulması için örgütsel hedefleri ve çalışanların gereksinimlerini de destekleyici şekilde bir insan kaynakları yaklaşımının benimsendiği, performansı temel ölçüt alıp, ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların verimini artırma, üretime ve yönetime katılmalarının sağlanması ve böylece birimlerimiz bünyesinde sorumluluk bilincinin geliştirilerek aidiyet duygusu, ekip çalışması ruhunun aşılması ve kurum kültürünün özümsemesi, Personel İşleri Müdürlüğünde çalışan personelden azami verim elde etmek, performanslarını ve motivasyonlarını arttırmak amacıyla, uygun ödüllendirme yollarına (5216 sayılı yasanın 22 . maddesine göre ikramiye verilmesi, ayın personeli, evlilik yıl dönümü ve doğum günü kutlamaları v.s.) gidilmesi yönünde çalışmalar devam et-

mektedir.Etkin ve verimli yönetim anlayışıyla mevzuat çerçevesinde bürokrasinin (kırtasiyeciliğin) azaltılması ve personelden optimum faydanın alınması, birim ve birimler arası etkili bir haberleşme ve iletişim mekanizmasının kurulması ve işletilmesi, uygun motivasyon araçlarının değişen ve gelişen teknolojik ve hukuki mevzuat gelişmelerine paralel olarak uyarlanması ve uygulanması hedeflenmektedir.

Gelişen teknolojik gelişmelere paralel olarak çeşitli konularda Müdürlüğümüzü ilgilendiren taleplerin (özellikle sanal ortamda internet yoluyla) aynı yöntem kullanılarak cevaplandırılması için gerekli tüm çalışmaların bitirilmesi, çeşitli konularda (işçi izinleri, fazla mesai ve personelle ilgili değişen mevzuat) tüm müdürlüklerin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgi sahibi olmalarını sağlayıcı ve uygulamada doğabilecek eksiklikleri asgari düzeye indirebilecek eğitici ve bilgilendirici sunumlar yapılması ve bu faaliyetlerin yanında; bilgisayar ortamında kullanılan otomasyon programları, (memur otomasyonu, memur izin, memur disiplin, memur otomatik terfi, memur hizmet belgesi, işçi otomasyonu, işçi izin, muamelat bürosu evrak takibi, intibak bürosu evrak takibi, emekli bürosu evrak takibi, işçi bürosu evrak takibi ve personel müdürlüğü evrak takip programı) tek bir programda birleştirilerek veri tabanı oluşturulması, böylelikle personel hareketlerinde meydana gelecek değişikliklerin sürekli bir şekilde güncellenmesi ve daha işlevsel bir hale gelmesi



> İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlık Sarayı
Kokteyl Salonu



> İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlık Sarayı
Belediye Başkanı Makam Odası



> İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlık Sarayı
Belediye Meclisi Konferans Salonu



> İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlık Sarayı
Belediye Başkanı Makam Odası-Toplantı Odası

hedeflenmektedir. Kamu yönetimi reformu ve yerel yönetimler yasasına ilişkin olarak Belediyemiz mücavir alan sınırlarının genişlemesi ile yeni bağlanan yerleşim bölgelerine gerekli kamu hizmetinin götürülebilmesi ve çıkması muhtemel Kamu Yönetimi Reformu Yasası ile belediyemize devredilecek kamu hizmetlerine göre (yetki, görev, sorumluluk ve kaynak) örgütsel yapının yeniden tanzim edilmesi, Bu yeni yönetim anlayışı ve ilkeleri çerçevesinde çalışanların hem ekonomik, hem sosyal, hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak düzenlemeler, programlar ve uygulamaların geliştirilmesi hedeflenmektedir.

SARAÇHANE BİNANIMIZ YENİLENİYOR...

Halen İstanbul Büyükşehir Belediye hizmet binası olarak kullanılmakta olan ve Fatih İlçesi , Saraçhane mevkiinde bulunan iki ayrı bloktan müteşekkil bina , 1953 yılında bir ulusal yarışma sonucunda birincilik alan mimar Nevzat EROL'un projesine göre yapılmıştır. Proje uluslararası üslubun Türk mimarlığına yansıdığı ilk örneklerden biridir. İstanbul Büyükşehir Belediye Hizmet Binaları deprem güçlendirme ve onarım çalışmalarına 20 Ağustos 2000 yılında Başkanlık Blogunun Onarım ve Güçlendirilmesiyle başlanılmış olup sözkonusu blok 6 Kasım 2002 yılında geçici kabulü yapılarak bitirilmiştir. Halen inşaatına devam edilmekte olan Hizmet Binası Bloguna ise 13 Aralık 2001 tarihinde başlanılmış olup sözkonusu binanın 2005 yılının ilk çeyreğinde tamamlanarak hizmete alınması planlanmıştır.

İstanbul Büyükşehir Belediye hizmet binası Başkanlık Blogu (13.000m²) ve Hizmet Binası (25.000m²) olmak üzere iki binadan oluşmuş olup Onarım ve Güçlendirme çalışmalarına başlarken bu tarihi yapıtın özgün mimarisi dikkate alınmıştır. Olası bir depremde binanın ayakta kalmasını sağlayacak en önemli unsur olan betonarme perde elamanların sözkonusu binada bulunmaması ve orijinal mimarideki estetik kaygılar nedeni ile betonarme kolon ebatlarının tehlike arz eder şekilde küçük seçilmiş olması gibi nedenler narin kolon-rijit giriş problemini ortaya çıkarmıştır.Binadan alınan karot numunelerine uygulanan beton kalite kontrol deneyleri sonucunda beton mukavemetinin yeterli olmadığı , etriye sargılama, korozyon, kısa kolon, elaman süreksizliği, demir ankraj boyları ve yumuşak kat problemleri gibi tespit edilmiş olan diğer olumsuzluklar binaya uygulanan Güçlendirme Metodu seçimi için bir zemin oluşturmuştur..

Onarım ve Güçlendirme çalışmaları sırasında yeterli zemin emniyeti sağlandığından, zeminde herhangi bir iyileştirme işlemi yapılmamıştır.. Betonarme temeller yeni deprem yönetmeliğine göre takviye edilmiştir.

Binada deprem perdesi bulunmamaktadır. Deprem esnasında binanın ayakta kalmasını sağlayacak olan betonarme perdeler, mimari fonksiyonlarda göz önüne alınarak tasarlanmış şekliyle imal edilmiştir. Mevcut kolonlar , ebatları günümüz

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN MEMUR-İŞÇİ SAYISINI GÖSTERİR LİSTE

	MEMUR	İŞÇİ	TOPLAM
ERKEK	3,598	5,471	9,069
KADIN	1,047	281	1,328
TOPLAM	4,645	5,752	10,397
SÖZLEŞMELİ	332	0	332
TOPLAM	4,977	5,752	10,729

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL SAYILARI 31 ARALIK 2004 TARİHİ İTİBARIYLA

MEMUR HİZMET SINIFLARI	TOPLAM	YÜZDESİ
GENEL İDARI HİZMETLER SINIFI (GİH)	2,947	%63.44
TEKNİK HİZMETLER SINIFI (THS)	1,142	%24.59
SAGLIK HİZMETLERİ SINIFI (SHS)	236	%5.08
YARDIMCI HİZMETLERİ SINIFI (YHS)	176	%3.79
DİN HİZMETLERİ SINIFI (DHS)	72	%1.55
AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI (AHS)	67	%1.44
EĞİTİM HİZMETLERİ SINIFI (EHS)	5	%0.11
TOPLAM	4,645	%100.00

İŞÇİLERİN ÇALIŞTIĞI BİRİMLER	İŞÇİ SAYISI	YÜZDESİ
İTFAİYE DAİRE BAŞKANLIĞI	1,046	%18.18
SOSYAL İDARI İŞLER MÜDÜRLÜĞÜ	1,036	%18.01
PERSONEL İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	704	%12.24
YOL BAKIM ONARIM MÜDÜRLÜĞÜ	586	%10.19
PARK VE BAĞÇELER MÜDÜRLÜĞÜ	522	%9.08
MEZARLIKLAR MÜDÜRLÜĞÜ	421	%7.32
DİĞER BİRİMLERDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI	1,437	%24.98
TOPLAM	5,752	%100.00

MEMURLARIN ÇALIŞTIĞI BİRİMLER	MEMUR SAYISI	YÜZDESİ
ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ	891	%19.18
İTFAİYE DAİRE BAŞKANLIĞI	776	%16.71
KORUMA VE GÜVENLİK MÜDÜRLÜĞÜ	174	%3.75
SAGLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	149	%3.21
MEZARLIKLAR MÜDÜRLÜĞÜ	144	%3.10
YAPI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	195	%4.20
PARK VE BAĞÇELER MÜDÜRLÜĞÜ	99	%2.13
PLANLAMA VE İMAR MÜDÜRLÜĞÜ	92	%1.98
ACIL YARDIM VE CANKURTARMA MÜDÜRLÜĞÜ	84	%1.81
MESKEN VE GECEKONDU İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	75	%1.61
PERSONEL İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	51	%1.10
DİĞER BİRİMLERDE ÇALIŞAN MEMUR SAYISI	1,915	%41.23
TOPLAM	4,645	%100.00

şartnamelerine göre yeterli olmadığından betonarme mantolama yöntemiyle takviye edilmiştir. Bu imalatlarda ileri B.S 40 teknoloji betonu (Kendiliğinden yayılma özelliğine sahip vibratör gerektirmeyen beton) kullanılmıştır. Mevcut ile yeni betonarme elamanların birlikte (mono blok) çalışmaları için ankraj yöntemiyle mevcut betonarme kesitlere gönyeli şekilde filiz ekilmiş, filiz donatılarının mevcut betona bağlanmasında epoksi reçine esaslı malzemeler kullanılmıştır. Binaya yük getiren fazla ağırlıklar binadan uzaklaştırılmıştır. Bunlar ; betonarmeden imal edilmiş asma tavanlar, dolu tuğladan yapılmış duvarlar, çelikten imal edilmiş doğramalar ve benzeri inşaat elamanları olup bunların yerine modern hafif malzemeler kullanılarak binanın yükler altında ağırlaşması engellenmiştir.