

## Çalışma 2: Alt kıstasların belirlenmesi

*Aşağıdaki ifadeler CAF'ın alt kıstaslarıyla uyumludur. Alt kıstası (2) önce etkileyen (faktör) mi yoksa sonuç mu (1) olduğunu belirledikten sonra saptayın. Puanlama (3) Çalışma 4'ün konusudur*

Etkileyen yani faktör ise [E] Sonuç ise [S] işaretleyin (1)	Puan (3)	İfadeler	Alt kıstas (2)
		1. Kuruluşumuzdaki hastalıklar ve devamsızlık ortalaması kamu kuruluşlarının ortalamasından daha iyidir ve olumlu yönde gelişmektedir.	
		2. İnsan kaynakları yönetimi kuruluşun strateji ve planlamasıyla uyumludur	
		3. Kuruluşun birimlerinin performansları ile ilgili yıllık değerlendirmeler yapar	
		4. Müşteri/vatandaş memnuniyeti anketimizin sonuçları tüm hizmetlerimiz için %95'lik yüksek düzeyde bir memnuniyet olduğunu gösterdi. Puanımız diğer kuruluşlardan oldukça yüksek	
		5. Çalışanlarımız memnunlar çünkü onlarla yakın işbirliğimiz var	
		6. Yıllık çalışan memnuniyet anketinde yıllık bireysel performansın değerlendirmesinin kullanışlı olup olmadığını soruyoruz. Gelen yorumlar temelinde performans değerlendirme sistemimi yöneticilerin sürekli geri besleme göndermesi sistemi ile değiştirdik.	
		7. Belediyemizde liderler mesleki örgütlerle veya temsili örgütlerle ortaklıklar kuruyorlar	
		8. Belediyemizdeki kültürel ve sportif altyapı ile ilgili rakamlar sabit bir artış gösteriyor.	
		9. Çeşitli ulusal ve Avrupa ödül programlarından belediye sınırları içindeki çeşitli binaların restorasyonu ile ilgili ödül alındı.	
		10. Müfettişler kurumun mali yönetimi ile ilgili herhangi bir tespitte bulunmadılar	
		11. İhtiyaç duyulan becerilerin tespit edildiği ihtiyaç analizi çalışması kurum içinde bir hareketlenmeyi sağladı. Bu uygulama kamu hizmetinin kalitesinin iyileştirilmesi için çalışanların becerilerini uyarlanabilmesine ve en iyi hale getirilmesine imkan sağlar.	
		12. Performans hedefleri her zaman gerçekleştirilemedi ancak %50'den fazlası gerçekleştirildi. Bir bütünlük içinde üç yıllık bir planın yürütülmesi ve hizmet ve faaliyet çeşitliliği gibi somut sonuçlar elde edildi.	
		13. Çalışanların sağlığı (tütün, alkol, stres) ile ilgili koruyucu ve önleyici önlemler ile ilgili düzenli olarak danışılıyor. Psikolojik problemler ile ilgili öneriler getiriliyor, Özel alt komiteler oluşturuluyor.	
		14. Gürültü, koku ve diğer çevresel kirlenmelerin ortadan kaldırılması için programlar var. Çöp, pil, kartuş, kağıt vs'nin geri dönüşümü için bir politika var.	
		15. Yönetim kuruluşun iç idaresi ile ilgili bir sistem geliştirdi: nerde olduğumuzu bilmek için bir değerlendirme aracı, neye ulaşmamız gerektiğini bilmek için stratejik bir yaklaşım ve doğru yolda olduğumuzu kontrol etmek için bir puanlama sistemi	
		16. Çalışanlarımızın büyük kısmı intranet ağımızın içinde	
		17. Ortak vizyon halk, kamu idareleri, ekonomik, ticari ve bilimsel ortaklar ve toplulukları odağına alan amaçlara dönüştürüldü	

		18. Kurumumuz okuma odalarının ve arşivlerin ziyaretçilerinin ihtiyaçları ile ilgili, tüm paydaşların ve iç müşterilerin ihtiyaçları ile ilgili, tüm hizmetlerde kullanılan dosyaların elektronik ortama aktarılması ile ilgili anketler düzenlemektedir. Bu bilgiler bu konulardaki politikaları masaya yatırmak için yıllık olarak kullanılır.	
		19. Mevzuatta düzenlenen şartlara ek olarak kurumumuz engellilerin çalışma şartları konusunda eşit fırsatların sağlanmasına çok önem verir.	
		20. Kurumsal öz değerlendirme iyileştirmeler ve olası değişiklikleri saptamak için oldukça uygun bir imkan sunmaktadır. Amaçların eylemlere grup düzeyinde ve çalışan düzeyinde dönüştürülmesi yapısal bir şekilde değişiklikleri oturtmak ve uygulamak için iyi bir temel oluşturuyor. Kurumumuz sistematik olarak PUKO çevrimini iyileştirmelerin ve değişikliklerin yönlendirilmesi ve yönetilmesi için yıllık faaliyet planı, çalışma grupları planı ve bireysel hedefler düzeyinde kullanıyor.	
		21. Liderler çalışanlar tarafından başkan olarak değerlendiriliyor.	
		22. 360 derece performans değerlendirmesine çalışanların %70'i katıldı ve liderlerin %83'ü değerlendirilmeyi kabul etti	
		23. En düşük ortalama puan yönlendiricilik (coaching) ile ilgiliydi	
		24. Ardından yönlendiricilik eğitimi tüm liderler için başlatıldı	
		25. Büyük bütçe akıllı bir yönetimi gerektiriyor. Bu çerçevede belirlenmiş amaçlar kapsamında çeşitli mekanizmalar oluşturuldu (masraf merkezleri, bütçe simülasyonları vs)	
		26. Binaların, tesislerin ve teçhizatların yönetimi onaylanan bütçeye göre gerçekleştiriliyor. Ödenekler sadece yatırımlar ve mevcut yatırımlardaki ödeme yükümlülüğü (düzenli ve dönemsel) olanlar için planlanıyor	
		27. Süreçlerin sistematik tanımı ve bunların analizi planlamayı desteklemek için ön şart. Tüm detaylı süreçlerde yeterli malumat toparlanabildi: departmanın katma değeri, var oluş nedeni, çalışanlar, hizmetler ve müşteriler; bilgisayar desteği, diğer kaynaklar; diğer süreçlerle bağlantılar, göstergeler vs. Bu veriler temelinde süreçler esaslı bir analizden geçirilecek ve gerekli önlemler alınacak.	