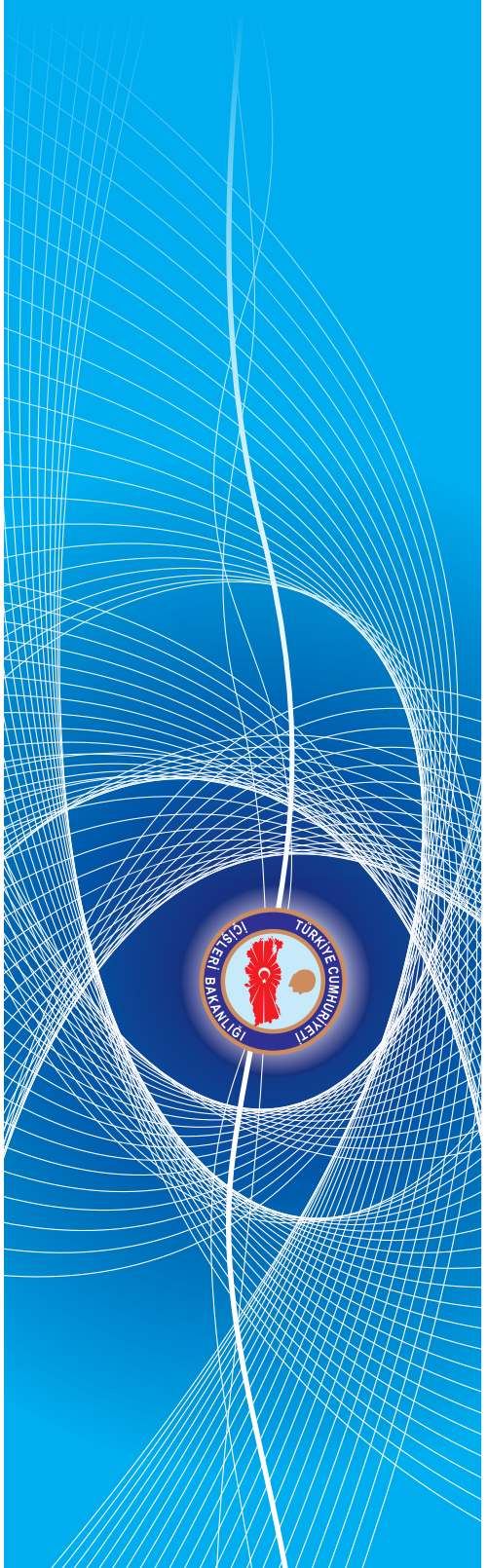
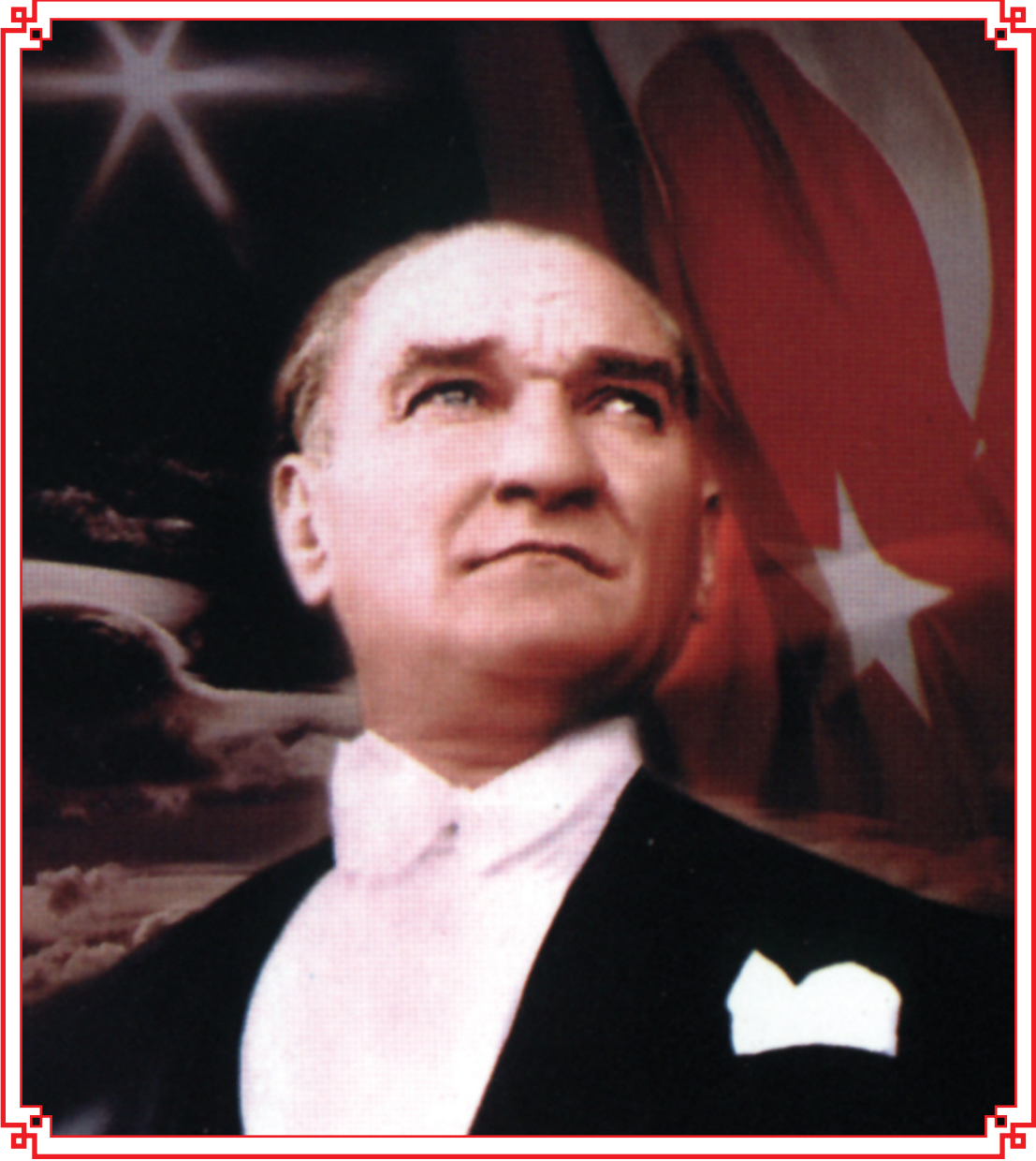




İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
2010-2014
STRATEJİK PLANI



İDARECİLER,

BANA İÇTEN SEVGİLERİNİ HAYKIRANLAR; YARIM ASIRDAN BERİ BÜYÜK TÜRK ULUSUNUN TAM ANLAMIYLA MİLLET OLMASINA ÇALIŞAN, ONUNLA EN MODERN BİR TÜRK DEVLETİ KURMAK İÇİN İNSANLIK FEDAKÂRLIKLARININ HİÇBİRİNİ ESİRGEMEYEN KÜLTÜR, İDARE, İNTİZAM VE DEVLET ANLAMLARINI EN SON İLMÎ TELÂKKİLERE GÖRE TEBELLÜR ETTİRMEYE ÇALIŞMIŞ VE ÇALIŞAN YÜKSEK DEĞERDE ARKADAŞLARIMDIR.

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK





T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

2010-2014
STRATEJİK PLAN

İÇİNDEKİLER

TABLolar DİZİNİ	6
ŞEKİL VE GRAFİKLER DİZİNİ	6
YÖNETİCİ ÖZETİ	8
BAKAN SUNUŞU	11
MÜSTEŞAR SUNUŞU.....	13
BÖLÜM I	14
İÇİŞLERİ BAKANLIĞINDA STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ	14
A. HAZIRLIK VE ALTYAPI ÇALIŞMALARI	14
B. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNİN TEMEL AŞAMALARI	17
BÖLÜM II	20
DURUM ANALİZİ.....	20
A. İÇYAPI ANALİZİ.....	20
1. İçişleri Bakanlığı Mevzuatı	20
2. İçişleri Bakanlığı'nın Kaynakları	21
2.1. İnsan Gücü.....	21
2.1.1. Personelin Niceliği	21
2.1.2. Personelin Nitelikleri	24
2.2. Mali Kaynaklar	29
2.3. Fiziki Kaynaklar	29
2.3.1. Gayrimenkuller	29
2.3.2. Teknolojik Altyapı	30
2.3.3. Kütüphane.....	30
B. PAYDAŞ ANALİZİ.....	30
1. İç Paydaş Analizi	31
2. Dış Paydaş Analizi.....	33
2.1. İçişleri Bakanlığı'nın Hizmetleri ve Görevleri Hakkında Bilgi Düzeyi	34
2.2. İçişleri Bakanlığı'nın Kamuoyundaki İmajına İlişkin Değerlendirmeler	35
2.3. İşbirliği ve Koordinasyona İlişkin Değerlendirmeler	35
2.4. Ortak Çalışma Alanları	37

2.5. Paydaşların İçişleri Bakanlığı'ndan Beklentileri.....	37
2. 6. Paydaşların Çalışma Alanlarına Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar	39
C. GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER (GZFT) ANALİZİ	45
1. Fırsatlar	45
2. Tehditler	46
3. Güçlü Yönler	47
4. Zayıf Yönler	48
BÖLÜM III	50
KURUMSAL KİMLİĞİN YENİDEN TANIMLANMASI.....	50
A.MİSYON BİLDİRİMİ	51
B.VİZYON BİLDİRİMİ	52
C.TEMEL DEĞERLER BİLDİRİMİ	53
BÖLÜM IV	54
AMAÇLAR, HEDEFLER, STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ	54
A. AMAÇ VE HEDEFLER.....	54
B. HEDEFLERE İLİŞKİN STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ.....	54
BÖLÜM V	75
MALİYETLENDİRME	75
BÖLÜM VI	76
STRATEJİK PLAN UYGULAMA, İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ	76
A. STRATEJİK PLANIN UYGULANMASI	76
B. STRATEJİK PLANIN İZLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	77
SONUÇ	78
EKLER	79
EK 1: STRATEJİK PLANDA GÖREV ALAN İCRACI PERSONEL.....	79
EK 2: AMAÇLARDAN SORUMLU BİRİMLER	80

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Bakanlık Personelinin Unvan Ve Sayıları	22
Tablo 2: Bakanlık Mülki İdare Amirleri Personel Hareketleri	24
Tablo 3: Bakanlık Genel İdare Hizmetleri Personel Hareketleri	24
Tablo 4: Bakanlık Personelinin Eğitim Durumu	25
Tablo 5: Bakanlık Personelinin Yabancı Dil Düzeyi	26
Tablo 6: Bakanlık Personelinin Bilgisayar Kullanım Düzeyi	26
Tablo 7: Yıllara Göre Bakanlık Bütçe Ödenekleri (2005-2009)	29
Tablo 8: İçişleri Bakanlığı Teknolojik Araç Listesi	30

ŞEKİL VE GRAFİKLER DİZİNİ

Şekil 1: İçişleri Bakanlığı Stratejik Planı Organizasyon Yapısı	16
Grafik 1: Kadro Doluluk Oranı	21
Grafik 2: Bakanlık Personelinin Hizmet Süresi	25
Grafik 3: Bakanlık Personelinin Eğitim Durumu	25
Grafik 4: Bakanlık Personelinin Yabancı Dil Düzeyi	26
Grafik 5: Bakanlık Personelinin Bilgisayar Kullanabilme Düzeyi	27
Grafik 6: Bakanlık Personelin Bilgisayara Sahip Olma Oranı	27
Grafik 7: Bakanlık Personelinin Dizüstü Bilgisayara Sahip Olma Oranı	28
Grafik 8: Bakanlık Personelinin Lojmandan Yararlanma Durumu	28
Grafik 9: Katılımcıların İçişleri Bakanlığı Hakkında Bilgi Düzeyi	34

Grafik 10: İçişleri Bakanlığı'nın Kamuoyundaki İmajı.....	35
Grafik 11: İçişleri Bakanlığı İle Paydaşlar Arasındaki İşbirliğinin Verimliliği.....	36
Grafik 12: İçişleri Bakanlığı İle Paydaşlar Arasındaki Koordinasyonun Verimliliği	36
Grafik 13: STK'larla İlgili Mevzuatın Yeterlilik Düzeyi	39
Grafik 14: STK'ların Kuruluşuna Yönelik Hizmetlerinin AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması	39
Grafik 15: STK'lara Yardım Toplama Ve Gelir Sağlama Konusunda Verilen Hizmetlerin AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması	40
Grafik 16: STK'ların Denetim Ve Gözetimi Konusundaki Değerlendirme	40
Grafik 17: Taşra Teşkilatının Çalışma Düzeni Ve Personelle İlgili Mevzuata Yönelik Çalışmaların Yeterlilik Düzeyi	41
Grafik 18: Taşra Teşkilatının Teknolojik Altyapı Yönünden Değerlendirilmesi	41
Grafik 19: Taşra Teşkilatının Personel Gücü Yönünden Değerlendirilmesi	42
Grafik 20: Taşra Teşkilatının Fiziksel Yapısı Yönünden Değerlendirilmesi	42
Grafik 21: Taşra Teşkilatının e-Devlet Projesiyle İlgili Değerlendirmesi	43
Grafik 22: İl Özel İdaresi Kapsamında Yürütülen Çalışmaların Değerlendirilmesi	43
Grafik 23: Yerel Yönetimlerin İçişleri Bakanlığı Tarafından Denetiminin Verimlilik Değerlendirmesi	44
Grafik 24: Yerel Yönetim Reformu Ve AB Uyum Çalışmalarına Yönelik Düzenlemelerin Değerlendirilmesi	44
Grafik 25: İçişleri Bakanlığı'nın Yerel Yönetimler Üzerindeki Vesayet Yetkisinin Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi	45

YÖNETİCİ ÖZETİ

Stratejik Plan, kurumların orta ve uzun vadeli amaçlarının, temel ilke ve politikalarının, hedef ve önceliklerinin ve bunlara ulaşmak için izlenecek yol ve yöntemlerin belirlenmesini ve bunlara ilişkin kaynak dağılımının gerçekleştirilmesini gerektirir. Avrupa Birliği uyum sürecindeki Ülkemizde kamu yönetiminin etkinlik düzeyinin yükseltilmesi için önemli bir araç olarak görülen stratejik planlamaya ilişkin düzenlemeler mevzuatla yapılmıştır.

Stratejik planlamanın uygulama sahasını ve şekillerini belirlemek için gerekli mevzuatın temelini 24 Aralık 2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu oluşturmaktadır. Söz konusu Kanunda, 22.12.2005 tarih ve 5436 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” hükümleri uyarınca yapılan değişiklik ile kamu kurum ve kuruluşları performans esaslı bütçeleme sistemi içinde stratejik plan hazırlamakla yükümlü kılınmışlardır. İçişleri Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı hazırlanırken bu iki Kanunun yanı sıra,

- Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,
 - Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik,
 - Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu,
 - Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan Performans Esaslı Bütçeleme Rehberi
- doğrultusunda hareket edilmiştir.

Mevzuatta öngörülen prosedürün yanı sıra 9. Kalkınma Planı, 60. Hükümet Programı Eylem Planı, Orta Vadeli Program ve Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı gibi üst politika belgeleriyle Bakanlık Stratejik Planı’nın uyumu gözetilmiştir. Bu arada yurt içinde ve yurt dışında hazırlanmış olan stratejik plan metinlerinden ve akademik yayınlardan da yararlanılmıştır.

Her alanda hızlı bir değişimin ve gelişimin yaşandığı, buna paralel olarak ihtiyaçların, beklentilerin, hizmet çeşitliliğinin arttığı ve küresel rekabetin söz konusu olduğu günümüzde, bu değişim ve gelişimin gerisinde kalmamak ve giderek artan ihtiyaçlara ve beklentilere cevap verebilmek için stratejik plan Bakanlık açısından büyük önem arz etmektedir. Esnek ve sürekli yenilenmeye açık amaç, hedef, ilke ve önceliklerin tespiti ve kaynak dağılımının bu paralelde etkinliğinin artırılması Bakanlığın hizmet sunumundaki başarısını olumlu olarak etkileyecektir.

Katılımcılığın esas olduğu stratejik planlama anlayışı doğrultusunda Bakanlık Stratejik Planı kurumun en alt kademesinden en üst kademesine fikirlerin olgunlaşması ve üst kademenin fikirlerinin alt kademelere yansması şeklinde karşılıklı etkileşimin hakim olduğu bir süreçle hazırlanmıştır. Ayrıca durum analizi aşamasında paydaşların Bakanlıktan beklentileri de tespit edilmiş, bunların stratejik planlama sürecinde yürütülen çalışmalarda göz önünde bulundurulması için raporlamaya özen gösterilmiş ve sonuçları stratejik plana yansıtılmıştır.

Stratejik Plan metni mantık bütünlüğü içerisinde kronolojik bir sıralamayla hazırlanmıştır.

Birinci bölümde Bakanlıkta stratejik planlama sürecinin örgütlenme ve yürütülme süreci ana hatlarıyla açıklanmaktadır.

İkinci bölümde Bakanlık için “Neredeyiz?” sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çerçevede Durum Analizi kapsamında yürütülen çalışmalar sonucu üretilen raporlarda yer alan özet bilgiler bu bölümü oluşturmaktadır.

“Nereye gitmek istiyoruz?” sorusunun cevabının yer aldığı üçüncü bölümde Kurumsal Kimliğin Yeniden Tanımlanması başlığı altında Misyon, Vizyon ve Temel Değerler Bildirimleri sunulmaktadır.

Bundan sonra sırasıyla dördüncü bölümde “Gidilmek istenen yere nasıl ulaşılacaktır?” sorusu cevaplanmaktadır. Bu bölümde Amaçlara ve bu amaçlar altında üretilen Hedefler, Stratejiler ve Performans Göstergelerine yer verilmektedir.

Beşinci bölümde performans esaslı bütçelemeye zemin oluşturacak Maliyetlendirmeye yer verilmektedir.

Altıncı bölümde ise planın izleme ve değerlendirme sistemi ortaya konulmuştur.

Yaklaşık üç yıllık yoğun bir çalışma sonunda hazırlanan 2010-2014 Stratejik Planı ile stratejik yönetim anlayışını benimsemiş, kaynaklarını daha etkin ve verimli kullanan, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerine tam olarak uyan, performansını denetleyebilen, uluslararası alanda etkin bir İçişleri Bakanlığı hedeflenmektedir. Türk kamu yönetiminin temel direği olan İçişleri Bakanlığı’nın 2010-2014 yılları arasında yapacağı işleri ortaya koyan Stratejik Planın Türk kamu yönetimine katkı sağlaması temenni edilmektedir.



Bakan Sunuşu

Beşir ATALAY
İçişleri Bakanı

Dünyadaki yeni gelişmeler ışığında yönetim anlayışı da değişmekte ve kamu yönetimi kendini sürekli yenilemektedir. Bu doğrultuda Hükümetimiz, ülkemizin refah düzeyinin artırılmasını, daha etkili ve verimli çalışan bir kamu yönetiminin oluşturulmasını temel bir politika olarak belirlemiş ve bu kapsamda kamunun yeniden yapılanması çalışmalarına başlamıştır. Bu amaçla, kamu mali yönetimi ve kontrol sistemini uluslararası uygulamalara ve Avrupa Birliğine uyumlu olarak yeniden yapılandırmak üzere 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hazırlanarak 2003 yılı sonunda çıkarılmıştır. Anılan Kanunla kamu idarelerinin stratejik planlama ve performans esaslı bütçelemeye geçmesi hükme bağlanmıştır.

Kanunda, kamu idarelerinin planlı yönetim anlayışı çerçevesinde, stratejik plandaki vizyon ve misyon ışığında uzun vadeli amaç ve hedeflerini katılımcı yöntemlerle belirlemesi ve kamuoyuna açıklaması öngörülmüştür. İdarelerin

stratejik planlarındaki hedeflerine ulaşmak için yıllık performans programı hazırlayarak, performans esaslı bütçelerini oluşturmaları ve kamu kaynaklarının nasıl harcanacağı hususunda parlamentoyu ve kamuoyunu bilgilendirmeleri zorunlu hale getirilmiştir. Programın uygulanmasını takip eden yıldan itibaren hazırlanacak faaliyet raporlarıyla da program hedeflerine ne kadar ulaşıldığının yetkili mercilere ve kamuoyuna açıklanması zorunlu olmuştur.

Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin belirttiği takvim gereğince İçişleri Bakanlığı 2010-2014 yıllarını kapsayan Stratejik Planını hazırlamıştır. Katılımcı bir anlayış içerisinde hazırlanan Bakanlığımız Stratejik Planı, başta Strateji Geliştirme Başkanlığı personeli olmak üzere plan çalışmalarına katkıda bulunan Bakanlığımız mensuplarına ve bütün paydaşlarımıza teşekkür ediyor ve Planın ülkemize hayırlı olmasını dilerim.



Müsteşar Sunuşu

Osman GÜNEŞ
Vali
Müsteşar

Dünyadaki gelişmelere ve toplum yapısındaki değişmelere paralel olarak kamu yönetimi alanında günün şartlarına uygun yeni modeller geliştirilmektedir. Bugün gelinen noktada genel kabul gören yaklaşım “stratejik yönetim” anlayışıdır.

Stratejik yönetimin uygulama aracı olarak hazırlanan stratejik planlar, kamu kuruluşlarının mevcut durumlarını inceleme, muhtemel geleceğini öngörme, kurumsal hedefleri belirleme, bunlara ulaşmak için izlenecek yol ve yöntemleri içeren stratejileri geliştirme ve nihayet yapılan işlerin sonuçlarını yani performansı ölçme aşamalarından oluşur. Böylece kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli şekilde kullanılması, bütün hizmetlerin muhasebeleştirilmesi, mali kontrol ve saydamlık sağlanmış olacaktır.

Bakanlığımız Stratejik Planının hazırlanmasında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili mevzuatın öngördüğü aşamalar titizlikle uygulanmıştır. Kanunun temel felsefesine uygun olarak katılımcı bir yaklaşımla Bakanlık içinde her kademedeki bulunanların görüş ve önerileri alınmıştır. Öte taraftan Bakanlığımız hizmetlerinden yararlanan kesimler ve işbirliği yaptığımız kurumlar başta olmak üzere bütün paydaşlarımızın stratejik planlama sürecine dahil edilmesi sağlanmıştır.

Planımız hazırlanmadan önce hem dünyadaki uygulamalar, hem de Bakanlığımızı ilgilendiren gelişmeler bilimsel yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçlarından yararlanılmıştır. Dolayısıyla bu plan metninin arkasında yüzlerce sayfa analiz raporları ve her kademedeki gerçekleşen iki yüze yakın toplantıdan elde edilen veriler bulunmaktadır. Böylece yalnız bir yasal sorumluluğun yerine getirilmesi değil, aynı zamanda en isabetli stratejilerin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu yapılırken 9. Kalkınma Planı, 60. Hükümet Programı Eylem Planı, Orta Vadeli Program, Yıllık Program, Ulusal Program ve Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı gibi ulusal ölçekli planlarla uyumlu olunmasına itina gösterilmiştir.

Bakanlığımız kanunlarla kendine verilen görevleri, kendisine tahsis edilen kaynakları kullanarak vatandaş odaklı hizmet anlayışıyla yürütmeye devam edecektir. Bunu en iyi şekilde başarmak için 2010-2014 Stratejik Planı Bakanlığımızın yol haritası olacaktır.

Bakanlığımız Stratejik Planı’nın hazırlanması için büyük gayret ve özveri ile çalışan Strateji Geliştirme Başkanlığı personeline, çalışmalara destek veren Bakanlık mensuplarımıza, fikirleriyle rehberlik eden dış paydaşlarımıza teşekkür ediyor, Stratejik Planımızın öngörülen hedeflere varmamıza katkıda bulunmasını diliyorum.

BÖLÜM 1

BÖLÜM 1

İÇİŞLERİ BAKANLIĞINDA STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamuda stratejik planlamanın yasal zeminini oluşturmuştur. Kanunun 3. maddesinde stratejik plan “kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren bir plan” olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı Kanun ile 5436 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” hükümleri uyarınca tüm kamu idareleri kendi Stratejik Plan ve Performans Programlarını yapmakla yükümlü kılınmışlardır. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’nca çıkarılan ve 26.05.2006 tarih ve 26179 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile İçişleri Bakanlığının, 2010-2014 dönemini kapsayacak olan ilk stratejik planını 31.01.2009 tarihine kadar DPT Müsteşarlığı’na göndermesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Bu doğrultuda, diğer kamu kurumlarında olduğu gibi İçişleri Bakanlığı’nda da belirlenen takvim dahilinde Stratejik Plan hazırlama zorunluluğu ortaya çıkmıştır. 5436 sayılı Kanun uyarınca 01.01.2006 tarihinde Strateji Geliştirme Başkanlığı’nın kurulmasıyla İçişleri Bakanlığı Stratejik Plan çalışmaları da başlatılmıştır.

A. HAZIRLIK VE ALTYAPI ÇALIŞMALARI

İçişleri Bakanlığı’nın asayişten nüfus hizmetlerine, yatırımlardan kırsal kalkınmaya geniş bir hizmet alanı vardır. Dolayısıyla İçişleri Bakanlığı Stratejik Planının etki alanı ülke sathına yayılmış olup, bu paralelde Stratejik Plan hazırlamanın güçlüğü de ortadadır. Stratejik planlama sürecinin iyi işletilebilmesi için öncelikle konu ile ilgili kaynak taraması yapılmış ve konuya ilişkin tecrübesi olan Milli Prodüktivite Merkezi, Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü gibi kuruluşlarla süreç yönetimi hakkında görüşmeler yapılmıştır. Yapılan bu görüşmeler ve araştırmalar sonucunda, strateji kavramının ne olduğunu, özellikle günümüzde stratejinin niçin gerekli

olduğunu, Avrupa Birliği üyelik sürecinde stratejilere neden ihtiyaç duyulduğunu, Stratejik Planlamanın kamu kurum ve kuruluşlarında neden önemli olduğunu kısa ve anlaşılır biçimde izah eden “Kamuda Stratejik Planlama” adlı çalışma, 2006 yılı Mart ayında yayımlanmıştır.

Stratejik Plan hazırlık sürecinde yapılan çalışmalar, DPT Müsteşarlığı ile yakın diyalog içerisinde yürütülmüştür. Ayrıca DPT Müsteşarlığınca hazırlanan Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu’nda belirtilen hususlara sürecin her aşamasında titizlikle uyulmuştur.

Stratejik plan çalışmalarını yürütecek organizasyonel yapı, Haziran 2006’da Bakanlığın en üst yöneticisinden başlayarak her kademedeki çalışanın katılımını ve stratejik planlamayı benimsemesini sağlayacak şekilde kurulmuştur. Bu çerçevede Strateji Geliştirme Kurulu, Stratejik Plan Yürütme Grubu, Stratejik Plan Çalışma Grubu ve Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubu oluşturulmuştur.

Strateji Geliştirme Kurulu Müsteşar, müsteşar yardımcıları ve birim amirlerinden oluşturulmuştur. Bu kurul stratejik planlama çalışmalarında en üst karar organıdır.

Stratejik Plan Yürütme Grubu stratejik planlama çalışmalarında yer alan birimlerden, genel müdürlük seviyesinde teşkilatlanmış birimlerde genel müdür yardımcısı, daire başkanlığı seviyesinde teşkilatlanmış birimlerde daire başkanı düzeyinde temsilcilerin katılımıyla oluşturulmuştur.

Stratejik Plan Çalışma Grupları stratejik plan çalışmalarının katılımcı bir anlayışla yürütülebilmesi için, planlama çalışmalarına katılan 15 birimde en az üç kişiden oluşan personelle teşkil edilmiştir.

Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubu Stratejik Planın hazırlanmasını koordine etmek ve sonuçlarının konsolide edilmesi çalışmalarını yürütmek üzere Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde görev yapan uzman personelden oluşturulmuştur.

Şekil 1: İçişleri Bakanlığı Stratejik Planı organizasyon Yapısı.



* Başbakanlık Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü, Bakanlığımıza bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığına bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğünü, tek bir çatı altında toplayan Başbakanlığa bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 17 Haziran 2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5902 sayılı Kanunla kurulmuş olup, Bu nedenle Sivil Savunma Genel Müdürlüğü Bakanlığımız 2010 -2014 Stratejik Planından çıkarılmıştır.

Yukarıda teşkili anlatılan kurul ve grupların etkileşimli çalışma süreci ise birimlerdeki çalışma gruplarının kendi birimlerinin görüş ve önerileri doğrultusunda üretilen bilgileri derlemeleri ile başlamaktadır. Çalışma gruplarınca oluşturulan bilgiler Stratejik Plan Yürütme Grubunca olgunlaştırılarak Strateji Geliştirme Kurulu’na sunulabilir taslak metinler haline getirilmiştir.

Söz konusu taslak metinler ise Strateji Geliştirme Kurulu’nda görüşülerek nihai karara bağlanmıştır. Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubu ise; çalışmalara katılan birimlerin faaliyetlerini koordine etme, planlama sürecinin her aşamasında üretilen belgeleri planlama tekniklerine uygun hale getirme, birimlerden gelen çıktıları konsolide etme, oluşturulan taslak

belgeleri değerlendirilmek ve karara bağlanmak üzere Strateji Geliştirme Kurulu'na sunma ve tüm aşamalarda sekretarya hizmetlerini yürütme görevlerini üstlenmiştir.

Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde görevli personel sayısının çok kısıtlı olduğu da göz önünde bulundurularak, Stratejik Planlama çalışmalarına hız ve doğruluk kazandırmak amacıyla, profesyonel danışmanlık hizmeti alınması uygun görülmüş ve çalışmalar Ağustos 2006'dan itibaren Milli Prodüktivite Merkezi Uzmanlarının danışmanlığında, belirlenen takvim dahilinde yürütülmüş ve tamamlanmıştır. Planlama sürecinin başında ve her aşamasında çalışmalara katılacak gruplar eğitim ve bilgilendirme toplantılarıyla desteklenmiştir.

B. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNİN TEMEL AŞAMALARI

Hazırlık programı çalışmaları, ilgili yönetmelik doğrultusunda hazırlanan "Stratejik Plan Hazırlık Programı"nın 2006 Kasım sonunda DPT Müsteşarlığı'na gönderilmesiyle tamamlanmıştır. Hazırlık ve altyapı çalışmaları kapsamında, stratejik planın temel bileşenleri şu şekilde belirlenmiştir:

- a) Durum Analizi
- b) Misyon, Vizyon ve Temel Değerler Bildirimleri
- c) Amaç ve Hedefler
- d) Amaç ve Hedeflere İlişkin Stratejiler
- e) Hedeflere İlişkin Performans Göstergeleri
- f) Maliyetlendirme

Stratejik planlama çalışmalarının ilk teknik aşaması olan Durum Analizi'nde öncelikle "Neredeyiz?" sorusuna cevap aranmıştır. Bu bağlamda Bakanlığın sunduğu hizmetler ile yürüttüğü faaliyetlerin hangi koşullarda gerçekleştirildiği, iç ve dış paydaşların Bakanlığa ilişkin düşünce ve beklentilerinin neler olduğu, Bakanlığın faaliyet alanlarında Türkiye'de ve Dünya'da ne gibi gelişmeler yaşandığının belirlendiği çalışmalar yürütülmüştür. Bu kapsamda bütün birimlerin katkılarıyla gerekli bilgi ve dokümanlara ulaşılmış, Stratejik Planlama Çalışma ve Koordinasyon Grubu tarafından konsolide edilerek İçyapı ve Çevre Analizi Raporları hazırlanmıştır. Paydaş Analizi ise belirlenen farklı paydaş grupları için hazırlanan ve paydaşlar tarafından cevaplanan anketler değerlendirilerek gerçekleştirilmiştir.

İçyapı Analizi; Bakanlığın insan gücünü, yetkinliklerini, mali, fiziksel ve teknolojik kaynaklarını, teşkilat yapısını, yürüttüğü çalışmaları ve bunlara ilişkin yasal çerçeveyi ortaya koymuştur. Çevre Analizinde ise, Bakanlığın mevcut durumunu ve geleceğini etkileyebilecek dışsal koşullar ve eğilimler belirlenmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan raporda, Bakanlığın yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, işçileri politikası gibi faaliyet alanlarıyla ilgili olarak dünyadaki ve ülkemizdeki durum ve gelişmeler incelenmiştir. Dünyada ve ülkemizdeki temel eğilimler ve sorunlar ile e-Devlet, Kamu Reformu, Kamu Mali Yönetimi gibi Bakanlığın yakından ilgilendiren kritik konular değerlendirilmiştir. Ayrıca Dünyada İşçileri

Bakanlığı benzeri kurumlar ve Bakanlığın faaliyet alanı ile ilgili kalkınma plan ve programları ile strateji belgeleri irdelenmiştir.

Çevre Analizi aşamasında da İçyapı Analizine benzeyen bir yöntemle birimler, belirlenen konu başlıklarında kendi faaliyet alanları ile ilgili çalışmalarını yürütmüşlerdir. Birimlerce derlenerek gönderilen veriler Stratejik Planlama Çalışma ve Koordinasyon Grubunca konsolide edilmiş ve eksik kalan konu başlıklarındaki çalışmalar da tamamlanarak Çevre Analizi Raporu hazırlanmıştır.

Paydaş Analizinde Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı, ilişkili ve ilgili kuruluşlarından oluşan iç paydaşların yanı sıra Bakanlığın hizmet sunduğu, birlikte çalıştığı, çalışmalarından etkilenen ve çalışmalarını etkileyen dış paydaşlara ilişkin görüş, değerlendirme ve öneriler, anketler yoluyla alınmış ve cevaplar değerlendirilerek Paydaş Analizi Raporu haline getirilmiştir. Anketlerin iç paydaşlara elektronik ortamda sunulması için teknik altyapı çalışmaları yürütülmüş, sonrasında anketler Bakanlık web sayfası aracılığıyla çalışanlara ulaştırılmış, cevapların da yine benzer yöntemle geri dönüşü sağlanmıştır.

İçyapı, Çevre ve Paydaş Analizi Raporları ilgililerle paylaşılarak mevcut duruma ilişkin

görüş ve değerlendirme yapılması için belli bir süre tanındıktan sonra, Durum Analizi'nin ikinci ve son adımı olan Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler (GZFT) Analizi, biri Strateji Geliştirme Kurulu olmak üzere üç grupta yapılan toplantılarla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda, Bakanlığın mevcut konjonktürdeki yerinin belirlenmesinde rol oynayan fırsat ve tehditler ortaya çıkarılmış ve var olan koşullar altında zayıf ve güçlü yönleri ayrıntılı biçimde tartışılarak belirlenmiştir. Sonuçlar Haziran 2007 başında rapor haline getirilerek Durum Analizi tamamlanmıştır.

“Neredeyiz?” sorusunun yanıtı Durum Analizlerinde ortaya çıkan son derece ayrıntılı raporlardan süzülen bilgiler ışığında ortaya konduktan sonra, bir sonraki aşama için “nereye ulaşmak istiyoruz?” sorusu çerçevesinde Bakanlığın Misyon, Vizyon ve Temel Değerler bildirimlerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Strateji Geliştirme Kurulu'nun 26 Haziran 2007 tarih ve 1 sayılı kararı ile Bakanlığın 2010 - 2014 plan dönemi için Misyon, Vizyon ve Temel Değerler bildirimleri belirlenmiştir.

Sonraki aşamada, Bakanlığın 2010 - 2014 yılları arasında yerine getirmeyi öngördüğü Misyonu doğrultusunda Bakanlığın Amaçları ve Hedefleri katılımcı ve etkileşimli yöntemlerle

ortaya konmuştur. Birimler bazında çalışmalar, sonuçların değerlendirilerek yeni sürümlerin oluşturulduğu toplantılar dizisi ve ortaya çıkan Amaçlar ve Hedefler Seti Strateji Geliştirme Kurulu tarafından yapılan üç toplantı sonucunda 12 Şubat 2008 tarih ve 2 sayılı kararı ile kesinleştirilmiştir.

Amaç ve Hedeflerle Bakanlığın gitmek istediği yerin belirlendiği bu aşamayı, “Gitmek istediğimiz yere nasıl ulaşabiliriz?” sorusunun yanıtladığı, Amaç ve Hedeflere ilişkin Stratejilerin belirlenmesi aşaması izlemiştir. Bakanlığın 2010 - 2014 yılları arasında, hedeflerine ulaşmak için izlenecek stratejilerin belirlenmesi; Çalışma Grupları, Stratejik Plan Yürütme Grubu ve Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubu’nun yürüttüğü yoğun bir çalışmayı ve toplantılar serisini gerektirmiştir. Hazırlanan Stratejiler üzerinde yapılan ayrıntılı çalışmalarla 12. sürümde set son haline kavuşmuştur.

Stratejik Planlama çalışmalarının bir sonraki aşaması, belirlenen hedeflere ulaşılp ulaşılmadığının izlenip değerlendirilebilmesi için, Hedeflere ilişkin Performans Göstergelerinin belirlenmesi olmuştur. Bu aşamada birimler, MPM uzmanlarının hazırladığı temel öneriler seti üzerinden hareketle kendi önerileri üzerinde

çalışmışlar, birimlerle gerçekleştirilen bir dizi toplantı sonrasında yapılan değerlendirmelerle Performans Göstergeleri seti son şeklini almıştır.

Bu aşamaların tamamlanmasını takiben, Stratejik Planlama çalışmalarının son aşaması olan maliyetlendirmeye geçilmiştir. Bakanlığın 2010 - 2014 yılları arasında yürütmeyi öngördüğü faaliyet ve projelerin, bütçe harcama kalemleri bazında ve Bütçe Ödenek Cetvelinde yer alan bütçe tahminleri rakamları da göz önünde bulundurularak maliyetleri belirlenmiştir. Tamamlanan bu aşama sonrasında sonuçlar ilgili tüm birimlerle paylaşarak nihai değerlendirme ve önerileri istenmiştir. Birimlerden gelen öneriler taslak haline getirilerek Strateji Geliştirme Kurulu’na sunulmuştur.

İçişleri Bakanlığı Stratejileri, Performans Gösterge ve Hedefleri ile Maliyetlendirme Strateji Geliştirme Kurulu’nun 25.12.2008 tarih ve 3 sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Nihai olarak İçişleri Bakanlığı 2010 - 2014 Stratejik Planı 2009 Ocak ayı içinde DPT Müsteşarlığı’na gönderilmiştir. DPT Müsteşarlığından gelen değerlendirmeler doğrultusunda yapılan düzeltme ve değişiklikler ile Bakanlık Stratejik Planı son halini almıştır.

BÖLÜM II

BÖLÜM 2

DURUM ANALİZİ

İçişleri Bakanlığı Stratejik Plan çalışmaları kapsamında; sürece ve işleyişe ilişkin ön hazırlıkların tamamlanmasının ardından 18 Aralık 2006'da Durum Analizi çalışmalarına başlanmıştır. Stratejik planlama çalışmalarının ilk teknik aşaması olan Durum Analizi, dört başlık altında yürütülen farklı analizlerden oluşmaktadır. İçyapı Analizi, Kurumun üstlendiği görevleri, sunduğu hizmetleri, mevcut kaynaklarını ortaya koymaktadır. Paydaş Analizi, İçişleri Bakanlığının çalışmalarından etkilenen, çalışmalarını etkileyen ya da ortak çalışmalar yürütülen ilgili taraflar ile hizmet sunulan kesim olan hedef kitlenin Kuruma ilişkin değerlendirme, öneri ve beklentilerine ışık tutmaktadır. Çevre Analiziyle Dünya'da ve Türkiye'de Bakanlığın faaliyet alanlarındaki gelişmeler değerlendirilmektedir. GZFT Analizi ise, Kurumda biri Strateji Geliştirme Kurulu olmak üzere üç ayrı grupta yapılan çalışmaların sonuçlarından oluşan ve Bakanlığın karşı karşıya bulunduğu tehditlerle fırsatları, Bakanlığın mevcut koşullardaki güçlü ve zayıf yanlarını irdelemektedir. Bu aşamada hazırlanan raporların özetleri aşağıda sunulmaktadır.

A. İÇYAPI ANALİZİ

İçyapı Analizinde, Bakanlığın gerek insan kaynakları gerekse altyapı ve teknolojik kaynakları ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiş ve Bakanlığın mevcut durumu ortaya konulmuştur. İçişleri Bakanlığı İçyapı Analizi çalışmaları için izlenen yöntem şu şekilde gerçekleşmiştir:

Bakanlığın kaynaklarını, süreçlerini ve çıktılarını ortaya koymak için gerekli verilerin elde edildiği bu aşamada, Stratejik Planlama çalışmaları içerisinde yer alan birimler öncelikle kendi yapılanmalarını inceleyerek bu doğrultuda beşeri, mali ve fiziki ve teknik altyapı kaynaklarını tespit etmişler; bilgileri Strateji Geliştirme Başkanlığı ile paylaşmışlardır. Bakanlık İçyapı Analizi Raporu oluşturulurken bütün birimlerin verileri Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubu tarafından konsolide edilerek Bakanlığın genel bir analizi ortaya konmuştur.

İçyapı Analizi çalışmaları kapsamında ilgili mevzuat ile beşeri, mali ve fiziki kaynaklara ilişkin bilgilere aşağıda özet olarak yer verilmiştir.

1. İçişleri Bakanlığı Mevzuatı

İçişleri Bakanlığı mevzuatının temelini, 14.02.1985 tarih ve 3152 sayılı "İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" oluşturmaktadır. 3152 sayılı Kanunun içeriğinde Bakanlığın görevleri, teşkilat yapısı ve birimlerin görevleri, koordinasyon ve işbirliği ile ilgili görevleri, taşra teşkilatı ile

ilgili hükümler ve bazı İçişleri Bakanlığı personeli için düzenlemeler yer almaktadır. İçişleri Bakanlığı ile ilgili diğer bir önemli düzenleme, 05.07.2006 tarih ve 5540 sayılı “Dahiliye Memurları Kanunu, İl İdaresi Kanunu, İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”dur.

Bunların haricinde Bakanlığın çeşitli hizmet birimlerinin görevler ile ilgili düzenlemeler içeren çok çeşitli mevzuatta bulunmaktadır.

2. İçişleri Bakanlığı’nın Kaynakları

İçişleri Bakanlığı’nın yerine getirmekle yükümlü olduğu görev ve sorumluluklarını hangi kaynaklarla gerçekleştirdiği, beşeri, mali ve fiziki kaynakları ortaya konmuştur.

2.1. İnsan Gücü

2.1.1. Personelin Niceliği

İçişleri Bakanlığı merkez birimlerinde çalışan personel sayısı (bu sayıya bağlı ve ilgili kuruluşlar dahil değildir) yürütülmekte olan hizmetlerin genişliği ve çeşitliliğiyle bağlantılı olarak oldukça önemli bir toplam oluşturmaktadır.

Bakanlık birimleri için ihdas edilen kadro sayısı toplam 3477 olup fiilen görev yapmakta olan personel sayısı 1848’dir. Buna göre mevcut kadroların %47’si boştur. Ayrıca hizmetlerin çeşitliliğiyle orantılı olarak 58 farklı unvan altında çalışan personel bulunmaktadır.

Grafik 1: Kadro Doluluk Oranı (%)



Tablo 1: Bakanlık Personelinin Unvan ve Sayıları

Kadrosu	Kadro Sayısı	Dolu	Boş
Müsteşar	1	-	1
Müsteşar Yrd.	4	1	3
Bakanlık Müşaviri (MİA)	5	2	3
Bakanlık Müşaviri (GİH)	5	4	1
Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri	1	1	-
Genel Müdür ve Muadili (Teftiş Kurulu Bşk., Strateji Geliştirme Bşk.)	8	5	3
Genel Müdür Yrd.	13	8	5
Vali	125	76	49
I. Hukuk Müşaviri	1	-	1
Hukuk Müşaviri (MİA - GİH)	52	48	4
Mülkiye Başmüfettişi	152	149	3
Mülkiye Müfettişi	27	27	-
Daire Başkanı (MİA)	24	22	2
Daire Başkanı (GİH)	9	9	-
Özel Kalem Müdürü	1	1	-
Siv.Sav.Kol.Md.	1	1	-
Müdür (Özel)	20	-	20
Müdür Yrd. (Özel)	20	-	20
Siv.Sav.Kol.Md. Yrd.	2	2	-
Şube Müdürü (MİA)	17	16	1
Şube Müdürü (GİH)	88	85	3
İç Denetçi	8	4	4
Başkontrolör	34	31	3
Kontrolör	96	88	8
Dernek Denetçisi	32	12	20
Dernek Denetçi Yardımcısı	40	36	4
Stajyer Kontrolör	15	-	15
Uzman	12	7	5
Uzman (Özel.)	111	2	109
Mali Hizmetler Uzmanı	12	2	10
APK Uzmanı	9	8	1
Eğitim Uzmanı	9	6	3

Sivil Savunma Uzmanı	15	15	-
Mali Hizmet Uzman Yardımcısı	6	-	6
Araştırmacı (Özel)	505	18	487
Mütercim	5	3	2
Programcı	39	10	29
Çözümleyici	29	11	18
APK Uzman Yrd.	9	8	1
Koruma ve Güvenlik Şefi	2	1	1
Şef	249	173	76
Şef (Özel)	189	4	185
Koruma Güvenlik Görevlisi	37	25	12
Bilgisayar İşletmeni	32	28	4
VHKİ	913	624	289
Şoför	61	40	21
Dış Tabibi	3	1	2
Daire Tabibi	15	6	9
Fizyoterapist	2	-	2
Hemşire	8	7	1
Laborant	2	2	-
Mühendis (Özel)	2	1	1
Mühendis	27	15	12
Tekniker (Özel)	27	-	27
Tekniker	11	9	2
Grafiker	1	1	-
Teknisyen	60	32	28
Teknisyen (Özel)	85	4	81
Öğretmen	29	23	6
Teknisyen Yrd.	60	55	5
Hizmetli	63	54	9
Aşçı	2	-	2
Bahçıvan	1	-	1
Bekçi	9	7	2
Dağıtıcı	18	18	-
TOPLAM	3477	1848	1629

Bakanlıkta çalışan Mülki İdare Amirliği Hizmetleri ile Genel İdare Hizmetleri personelinin son 5 yıla ait hareketliliği aşağıdaki tablolarda sırasıyla yer almaktadır:

Tablo 2: Bakanlık Mülki İdare Amirleri Personel Hareketleri

KADRO		YILLAR				
		2006	2005	2004	2003	2002
Ayrılan Daimi Personel Sayısı	Bakanlık İçi Birimlerden	21	9	4	4	
	Bakanlık Dışı Birimlerden	29	1	2		
	Başka Kurumlara	4	9	3	18	8
	Emekli	26	34	47	53	33
	İstifa	1	2	3	1	1
	İşe Son Verme			1		
Geçici Personel Sayısı (Giden)	Bakanlık İçi Birimlere	21	9	4	4	
	Bakanlık Dışı Birimlere	6	7	7	5	2

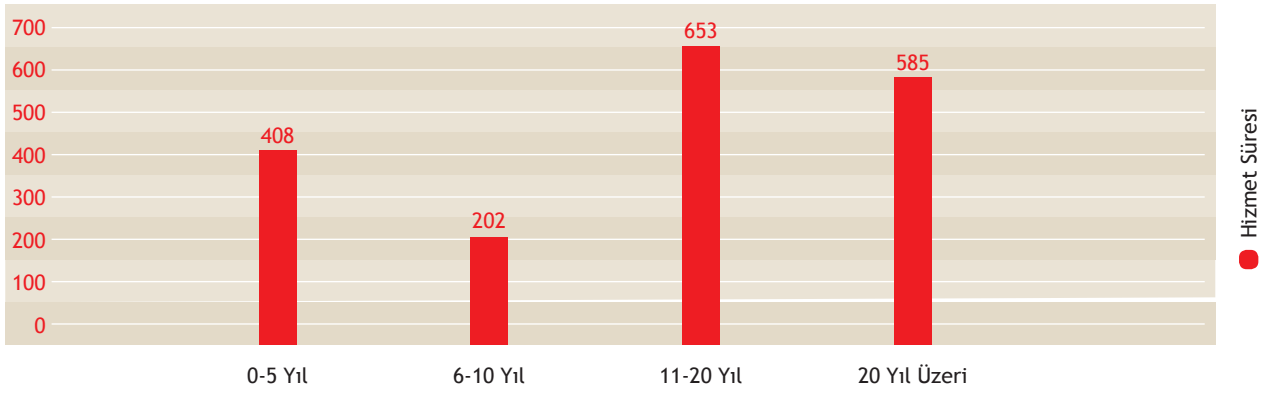
Tablo 3: Bakanlık Genel İdare Hizmetleri Personel Hareketleri

KADRO		YILLAR				
		2006	2005	2004	2003	2002
Alınan Daimi Personel Sayısı	Başka Kurumlardan	248	581	438	388	193
	Yeni Personel	318	342	407	44	198
Geçici Personel Sayısı (Gelen)	Bakanlık İçi Birimlerden	57	50	66	16	15
	Bakanlık Dışı Birimlerden		6		2	2
Ayrılan Daimi Personel Sayısı	Başka Kurumlara	127	353	107	103	150
	Emekli	536	640	668	663	466
	İstifa	21	18	23	22	44
	İşe Son Verme	5	5	7	8	10
	Diğer	26	14	17	21	19
Geçici Personel Sayısı (Giden)	Bakanlık İçi Birimlere	57	50	66	16	15
	Bakanlık Dışı Birimlere	13	7	15	8	7

2.1.2. Personelin Nitelikleri

İçişleri Bakanlığı personelinin %22'si (408 kişi) 0-5 yıl, %11'i (202 kişi) 6-10 yıl, %35'i (653 kişi) 11-20 yıl ve %32'si (585 kişi) 20 yıl üzeri hizmet süresine sahiptir.

Grafik 2: Bakanlık Personelinin Hizmet Süresi

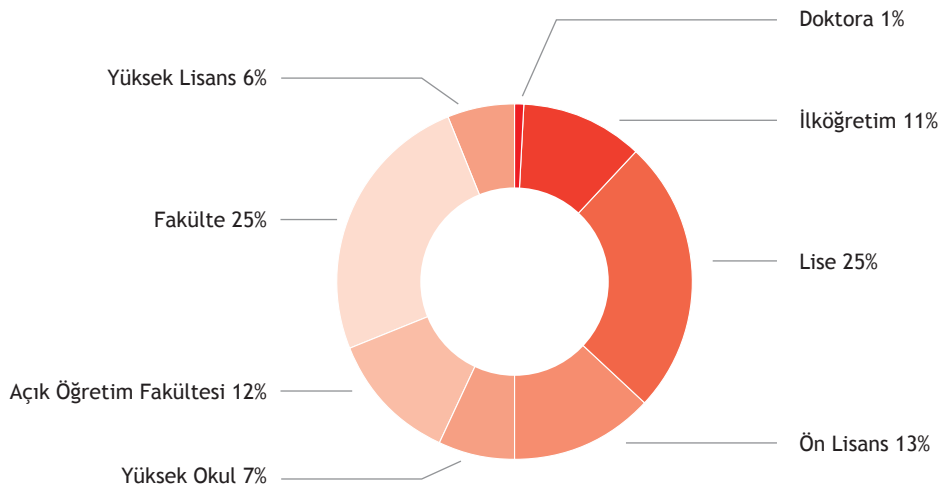


Görüldüğü üzere kıdem sürelerine göre (10 yıldan az, 10-20 yıl, 20 yıldan fazla) personelin dağılımı oldukça dengeli gözükmektedir.

Tablo 4: Bakanlık Personelinin Eğitim Durumu

İlköğretim	Lise	Ön lisans (2 Yıl)	Lisans			Yüksek Lisans	Doktora	Doçent
			Yüksek Okul (4 Yıl)	Açık Öğretim Fakültesi	Fakülte			
212	462	235	137	219	462	106	14	1

Grafik 3: Bakanlık Personelinin Eğitim Durumu

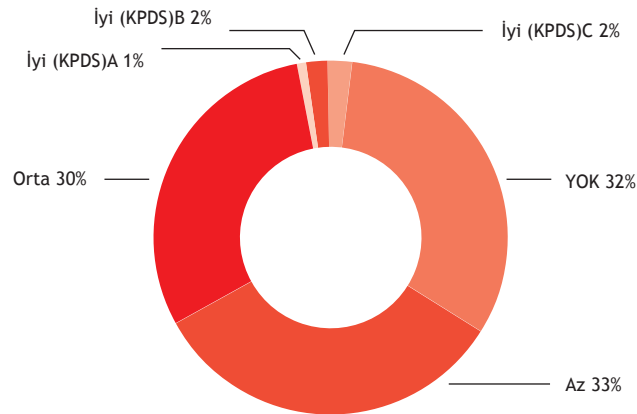


Yukarıdaki tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda İçişleri Bakanlığının toplam 1848 kişi olan merkez personelinin % 11'i ilköğretim , % 25'i lise, % 13'ü ön lisans, % 7'si 4 yıllık yüksekokul, %12'si açık öğretim fakültesi, %25'i fakülte, % 6'sı yüksek lisans ve geri kalan %1'i ise doktora mezunu olup doçent olan 1 kişi vardır.

Tablo 5: Bakanlık Personelinin Yabancı Dil Düzeyi

YABANCI DİL DÜZEYİ					
Yok	Var				
	Az	Orta	İyi (KPDS)		
			A	B	C
596	610	546	20	35	41

Grafik 4: Bakanlık Personelinin Yabancı Dil Düzeyi (%)

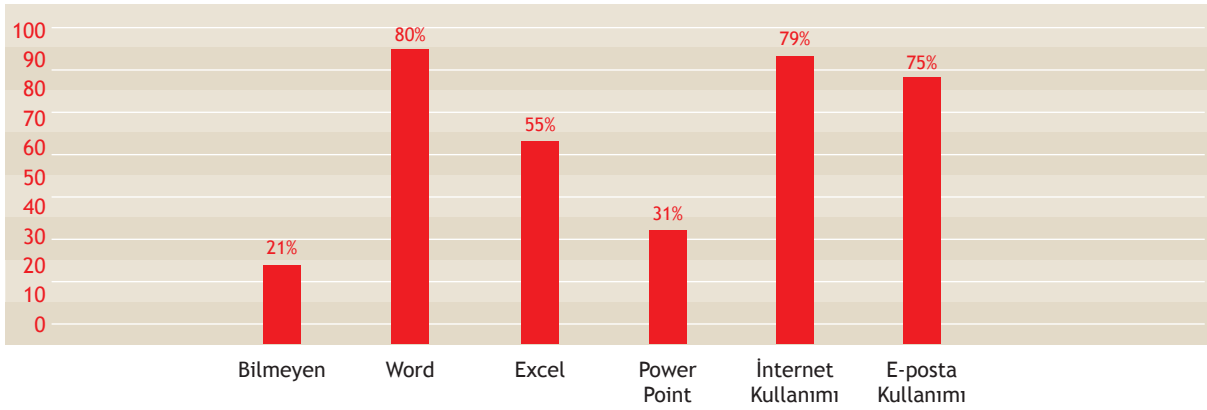


Yukarıdaki tabloya bakıldığında Bakanlık personelinin sadece % 5'lik bir oranı KPDS sınavından geçer bir puana sahiptir. Geri kalan personelin yabancı dil bilgilerine ilişkin yapılan değerlendirme sonucuna göre; personelin %32'sinin hiçbir yabancı dil bilgisine sahip olmadığı, % 33'ünün az derecede yabancı dil bilgisi sahip ve % 30'nun ise orta derecede yabancı dil bilgisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Bakanlık Personelinin Bilgisayar Kullanım Düzeyi

Bilgisayar Kullanım Bilgisi					
Bilmeyen	Bilen				
	Word	Excel	Power Point	İnternet Kullanımı	E-posta Kullanımı
393	1483	1010	570	1454	1392

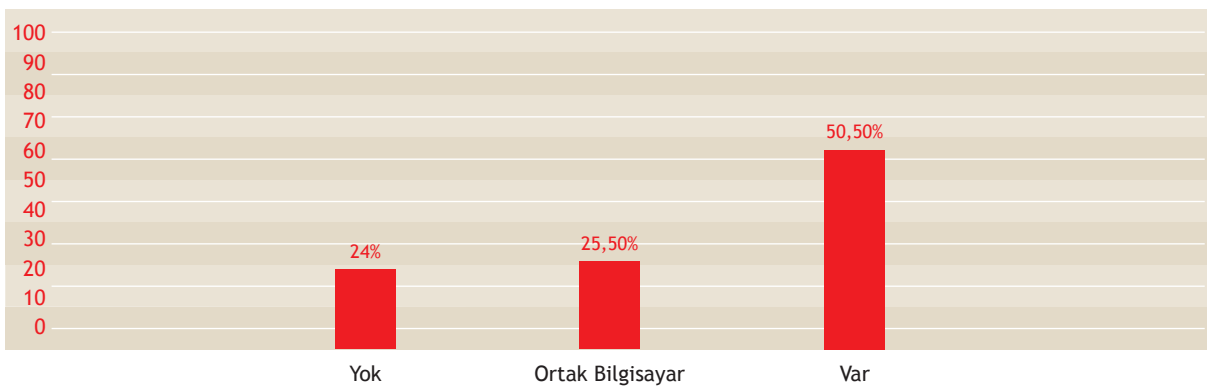
Grafik 5: Bakanlık Personelinin Bilgisayar Kullanabilme Düzeyi (%)



Bakanlık personelinin %21'i bilgisayar kullanmayı hiç bilmezken, %80'i word kullanmayı, %55'i excel kullanmayı, %31'i powerpoint kullanmayı, %79'u internet kullanmayı bilmektedir. Ayrıca personelin %75'i elektronik posta kullanmaktadır.

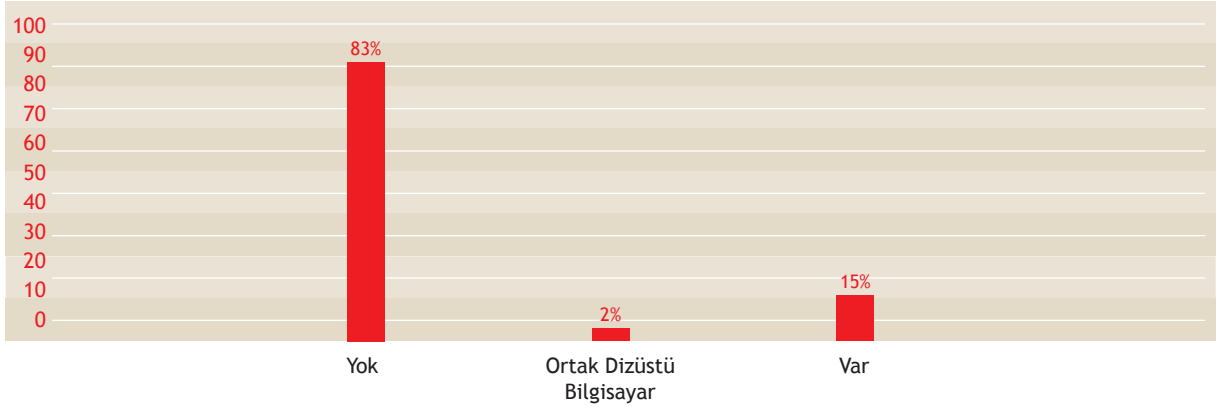
Personelin %55,5'inin işyerinde tek başına kullandığı bir bilgisayar vardır. Hiç bilgisayarı olmayan personelin oranı %24 olup, bir bilgisayarı başka biriyle ortaklaşa kullanan personel oranı %25,5'tir.

Grafik 6: Bakanlık Personelin Bilgisayara Sahip Olma Oranı (%)



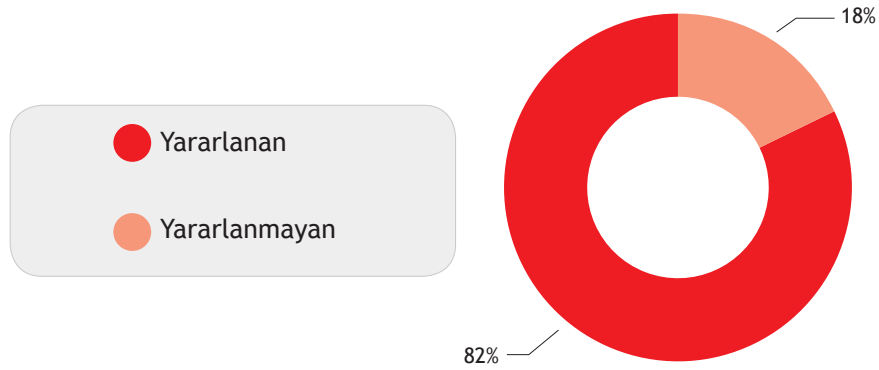
Personelin %15'inin işyerinde tek başına kullandığı bir dizüstü bilgisayarı vardır. Hiç dizüstü bilgisayarı olmayan personelin oranı %83 olup, bir dizüstü bilgisayarı başka biriyle ortaklaşa kullanan personel oranı %2'dir.

Grafik 7: Bakanlık Personelinin Dizüstü Bilgisayara Sahip Olma Oranı (%)



Bakanlık personelinin %18'i lojman imkânından faydalanabilirken, %82'sine ise lojman imkanı sunulamamaktadır.

Grafik 8: Bakanlık Personelinin Lojmandan Yararlanma Durumu (%)



2.2. Mali Kaynaklar

İçişleri Bakanlığı bütçesi merkezi yönetim bütçesi kapsamında yer almaktadır. Bakanlık harcamacı bir merkez yönetim birimi olduğundan, merkezi yönetim bütçesiyle ayrılan ödenekler dışında herhangi bir geliri bulunmamaktadır. Bakanlık için 2004-2009 yılları arasında merkezi yönetim bütçesinden ayrılan ödeneklere ilişkin tablo aşağıda yer almaktadır:

Tablo 7: Yıllara Göre Bakanlık Bütçe Ödenekleri (2005-2009)

	2005 Yılı Ödeneği (YTL)	2006 Yılı Ödeneği (YTL)	2007 Yılı Ödeneği (YTL)	2008 Yılı Ödeneği (YTL)	2009 Yılı Ödeneği (YTL)
Personel Giderleri	572.886.000	682.585.000	864.504.000	980.685.000	1.079.476.000
Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	31.767.000	35.598.000	69.072.000	51.365.000	60.910.000
Mal ve Hizmet Alım Giderleri	98.573.000	104.784.000	93.944.000	123.455.000	264.073.000
Cari Transferler	14.713.322	31.510.000	84.624.000	125.361.000	310.353.000
Sermaye Giderleri	51.562.665	53.145.000	58.020.000	51.079.000	136.179.000
Sermaye Transferleri	21.215.358	10.250.000	11.580.000	15.000.000	16.580.000
TOPLAM	790.717.345	917.872.000	1.181.744.000	1.346.945.000	1.867.571.000

Tablo incelendiğinde bütçeden ayrılan en büyük ödenek payının personel giderleri olduğu görülmektedir. Sonra gelen en büyük kalem mal ve hizmet alım giderleridir. En düşük ödenek kalemini ise cari transferler oluşturmaktadır. Son beş yılda(2005-2009) İçişleri Bakanlığı bütçesi nominal olarak takriben %136'lık bir artış göstermiştir.

2.3. Fiziki Kaynaklar

2.3.1. Gayrimenkuller

İçişleri Bakanlığı merkez birimleri, hizmet binaları ve lojmanlardan oluşmaktadır. Bakanlık ana hizmet binası İnönü Bulvarı No:4 Bakanlıklar adresinde olup, ayrıca Çankaya, Yenimahalle, Keçiören ve Altındağ semtlerinde ek hizmet ve lojman binaları bulunmaktadır.

İçişleri Bakanlığı Ana Hizmet Binası: Bakanlık Makamı, Müsteşarlık, Müsteşar Yardımcılıkları, Merkez Valileri, Özel Kalem Müdürlüğü, İller İdaresi Genel Müdürlüğü, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Personel Genel Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Dernekler Dairesi Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Kefalet Sandığı.

İçişleri Bakanlığı Ek Hizmet Binaları: Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Kaçakçılık ve İstihbarat Harekat ve Bilgi Toplama Dairesi Başkanlığı.

2.3.2. Teknolojik Altyapı

İçişleri Bakanlığı hizmetlerinin yürütülmesinde kullanılan teknolojik altyapıya ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 8: İçişleri Bakanlığı Teknolojik Araç Listesi

Bilgisayar Sayısı(Çalışır ve kullanılabilir)		1295
Yazıcı Sayısı	Normal	152
	Renkli	70
	Lazer	324
Fax Cihazı Sayısı		44
Telefon Sayısı		972
Fotokopi Makinesi Sayısı		46
Baskı Makinesi Sayısı		3
Dizüstü Bilgisayar Sayısı		317
Projeksiyon Cihazı Sayısı		28
Scanner(Tarayıcı) Sayısı		50
Server		69
UPS(Kesintisiz Güç Kaynağı)		41
Switch		88

2.3.3. Kütüphane

Bakanlık kütüphanesinde 16457 adet kayıtlı kitap bulunmakta olup; bunların 3727'si süreli yayın, 15005'u ise normal yayındır.

Bakanlık için abone olunan gazete sayısı 9, dergi sayısı 8 olup, bunlar haricinde Strateji Geliştirme Başkanlığı için abone olunan dergi sayısı ise 5 adettir.

B. PAYDAŞ ANALİZİ

İçişleri Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı'nın hazırlanması sürecinde Durum Analizi'nin bileşenlerinden biri de Paydaş Analizi olmuştur. Bu analizle,

- Stratejik Planlama çalışmalarının ilk aşaması olan Durum Analizi sürecine girdi sağlanması,
- İçişleri Bakanlığı çalışanları ve yöneticileri ile bağlı, ilişkili ve ilgili kuruluşlarından oluşan iç paydaşlarının Kuruma ilişkin görüş, değerlendirme ve önerilerinin alınması,
- Bakanlığın hizmet sunduğu, birlikte çalıştığı, çalışmalarından etkilendiği, çalışmalarını etkilediği dış paydaşlarının, diğer bir deyişle hedef kitlesinin ve ilgili taraflarının, bunlara ilişkin önceliklerinin belirlenmesi,

- Belirlenen paydaşların Bakanlık ve çalışmaları hakkındaki bilgi düzeyleri, Bakanlığa ilişkin sahip oldukları imaj ve tutumları ile alışkanlıkları, Bakanlıktan beklentilerinin tespit edilmesi,
- Elde edilen sonuçların Bakanlık yöneticileri ve personeli tarafından değerlendirilerek Durum Analizi'nin son aşaması olan GZFT Analizi toplantılarına düşünsel hazırlık yapılmasına girdi sağlanması amaçlanmıştır.

1. İç Paydaş Analizi

Paydaş Analizi kapsamında, iç paydaş olan İçişleri Bakanlığı personelinin görüşlerinin alınması amacıyla, teknik altyapı oluşturulduktan sonra Bakanlık web sitesi aracılığıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Anket, içyapı analizinde içerilmesi öngörülen alanlarda, çalışanların İçişleri Bakanlığı'na bakışlarını, mevcut duruma ilişkin değerlendirmelerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Anketi yanıtlayanların %26'sı 3 yıldan az, %28'i 3-10 yıl arasında, %26'sı 10-20 yıl arasında, %19'u 20 yıldan fazla süredir Bakanlıkta çalışmaktadır. Yine anketi yanıtlayanların %17'si Mülki İdare Amirliği Sınıfından olup %83'ü ise Genel İdare Hizmetleri, Yardımcı Hizmetler, Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri sınıfındandır.

Bakanlık personelinin kendi birimleri hakkındaki görüşlerini içeren konularda verdiği cevaplar şöyle bir tablo oluşturmaktadır:

- Personelin %58'i personelin niteliğini yürüttüğü iş için yeterli, %14'ü yetersiz, %28'i ise orta yeterlilikte görmektedir.
- Personelin %64'ü biriminin çalışmalardaki performansını yeterli, %12'si yetersiz, %24'ü ise orta yeterlilikte bulmaktadır.
- Personelin %60'ı birimi tarafından yürütülen hizmetlerin gereken kalitede olduğuna inanmaktadır. Geriye kalan %12'lik kesim birimince yürütülen hizmetlerin kalitesini yetersiz, %28'i ise orta yeterlilikte bulmaktadır.
- Bakanlık personelinin %60'ı personelin çalışmaları neticesinde dikey yükselme beklentilerinin karşılanmadığını düşünmektedir. Geriye kalan personelin yalnızca %18'i dikey yükselme beklentilerinin karşılandığını düşünmektedir.
- Bakanlık personelinin %57'si biriminin çalışmalarında personelin işe tam ve gereken düzeyde katıldığını, %15'i katılmadığını, %28'i ise orta düzeyde katıldığını düşünmektedir.

Bakanlık personelinin, yürütülen iş ve işlemlerle ilgili sorulara vermiş olduğu cevaplara bakılacak olursa; bilgi işlem hizmetlerini, personele yönelik hizmetleri, idari ve mali iş ve işlemlerle ilgili hizmetleri ve hizmet içi eğitimleri yetersiz bulmaktadır.

Bakanlık içi ilişkileri ölçmeye yönelik sorulan sorulara verilen cevaplara bakılacak olursa;

- Bakanlık dışına sunulan hizmetlerde veya dışarıya yönelik olarak yürütülen çalışmalarda birimler arası koordinasyonu yeterli bulanlar, yetersiz bulanlara ve orta yeterlilikte görenlere oranla azınlıktadır.
- Bağlı ve ilgili birimlerle, merkez birimlerinin koordinasyon ve işbirliğini yetersiz bulanların sayısı yeterli ve orta yeterlilikte bulanlara oranla fazladır.
- Bakanlık içi ast - üst (hiyerarşik) ilişkisini yeterli ve yetersiz bulanların oranı neredeyse birbirine eşit durumdadır.
- Bakanlık içi çalışanlar arasındaki (eşitler arası) ilişkiyi yetersiz bulanların oranı, yeterli bulanların oranından fazladır.
- Bakanlık birimleri arası işbirliği eğilimini yetersiz bulanların oranı, yeterli bulanlara oranla daha çoktur.

Çalışanların Bakanlığın sahip olduğu insan gücüne ilişkin görüşleri ise şöyledir:

- Uzman personeli nitelik (mesleki bilgi ve yetenekler) açısından yetersiz bulanlar, yeterli bulanların iki katından fazladır.
- Uzman personeli nicelik (sayı) açısından yetersiz bulanlar, yeterli bulanların üç katından fazladır.
- İdari ve destek hizmetler personelini nitelik (işin gereklerine uygunluk) açısından yetersiz bulanlar, yeterli bulanların üç katıdır.
- Yine, idari ve destek hizmetler personelini nicelik (sayı) açısından yetersiz bulanlar, yeterli bulanların üç katıdır.

Personel Bakanlığın şu yönlerini eksik gördüğünü belirtmiştir:

- Özlük haklarında sıkıntılar yaşanması (% 69)
- İşin çalışanlarca sahiplenilmek istenmemesi (% 10)
- Yetişmiş personelin başka kurumlara geçişi sebebi ile Bakanlığın kurumsal hafızasının olmaması (% 9)
- Kurumsal kimliğin benimsenmemesi (% 3)
- Diğer (% 9) (Ast-üst arası iletişim eksikliği, hizmet içi eğitim yetersizliği, iş akış süreçlerinin verimsizliği vb.)

2. Dış Paydaş Analizi

Dış paydaşların belirlenmesinde şu kriterler göz önünde bulundurulmuştur:

- Bakanlık Birimlerinin sunduğu **hizmetlerden yararlanan** kurum/kuruluş ve toplum kesimleri,
- Bakanlık faaliyet ve hizmetleriyle doğrudan muhatap olmamakla birlikte bu **hizmet ve faaliyetlerden dolayı yoldan etkilenen** kesimler,
- Bakanlığın, faaliyetlerini **yönlendiren** kurum/kuruluş ve oluşumlar,
- Faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ve hizmetlerinin sunumunda Bakanlığın **etkilendiği** kurum/kuruluşlar,
- Faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ve hizmetlerinin sunumunda Bakanlığın **koordinasyon ve işbirliği** içinde çalıştığı kurum/kuruluşlar.

Bakanlığın ilgili taraflarını ve hedef kitlesini oluşturan Dış Paydaş Analizi sırasında, yöntem olarak “şıklı anket” formu kullanılmıştır. Bunun yanı sıra anket formlarında gereği doğrultusunda ucu açık ve metne dayalı sorulara da yer verilmiştir. Analiz kapsamında, anket formları, gönderilen kurum ve kuruluşların gerek kendi yapısal ve işlevsel farklılıklarından kaynaklanan gerekse de İçişleri Bakanlığı ile içinde bulundukları ilişkinin niteliğine göre dört ayrı formatta düzenlenmiştir.

Analizde paydaşlar, nitelik ve çalışma alanlarındaki farklılıklar göz önüne alınarak 5 grup olarak değerlendirilmiştir. Bakanlığın faaliyet ve görev alanlarıyla ilgili ve ilişkili olduğu gerek kamu, gerek sivil toplum kesiminden toplam 370 adet kurum/kuruluşa İçişleri Bakanlığı ile ilişkili oldukları konuları içeren anket formları gönderilmiştir. Toplamda 204 kurum/kuruluş geri dönüşte bulunmuş ve 1151 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

I.Grup : Bu grupta yer alan kurum/kuruluşlarla Bakanlığın yürüttüğü iş ve işlemler, İdarenin genel yönetim mekanizması çerçevesinde yürütülen ilişkilerden müteşekkildir. Hazırlanan anket formundaki sorular da genel idari konular ile Bakanlığın devlet organları arasındaki konum ve görevleriyle ilgili olarak etkileşim içerisinde bulunduğu kurum/kuruluşların görüş ve önerilerini almak amacına yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu grupta başta Cumhurbaşkanlığı, TBMM ve Bakanlıklar olmak üzere toplam 38 adet Merkezi Kamu Kurum ve Kuruluşu yer almaktadır.

II.Grup : Bu grupta, çeşitli faaliyet alanlarında etkinlik gösteren dernek ve vakıf olmak üzere toplam 80 adet sivil toplum kuruluşu yer almaktadır. Derneklerin seçiminde üye sayıları ile faaliyet gösterdikleri alanlar dikkate alınırken vakıflar için mal varlığı ölçütü dikkate alınmıştır.

III.Grup : Bu grupta, İçişleri Bakanlığı'nın taşra teşkilatı içerisinde yer alan 81 İl Valiliği ile dengeli bir coğrafi dağılım dikkate alınarak seçilmiş 20 adet İl Özel İdaresi ve 19 adet Kaymakamlık olmak üzere toplam 120 İdareye yer verilmiştir.

IV.Grup : Bu grupta, 16 Büyükşehir Belediyesi, 65 İl Belediyesi ve ayrıca 8 adet Bölgesel Belediye Birliği olarak toplam 89 yerel yönetim idaresi yer almaktadır.

V.Grup : Bu grupta, sundukları hizmetlerle İdareyi etkileyen ve çeşitli alanlarda sosyal nitelikli kamu hizmetlerini yürüten sivil toplum kuruluşları yer almaktadır. Bu grubu oluşturanlar, insan hakları alanında faaliyet gösteren 4 adet sivil toplum kuruluşu, memur, işçi ve işveren kesimlerini temsil eden sendikaları bünyesinde barındıran 10 adet Sendika Konfederasyonu, Kasım 2002 Genel Seçimi'nde aldıkları oylara göre ilk 10 Siyasi Parti, günlük olarak basılan 10 adet ulusal gazete, İçişleri Bakanlığı ile içinde bulundukları işbirliği gereği bu grupta yer alması uygun görülen 4 adet sivil savunma alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu ve 2 adet Bölge Kalkınma Ajansı olmak üzere toplam 40 kurum/kuruluştan oluşmaktadır.

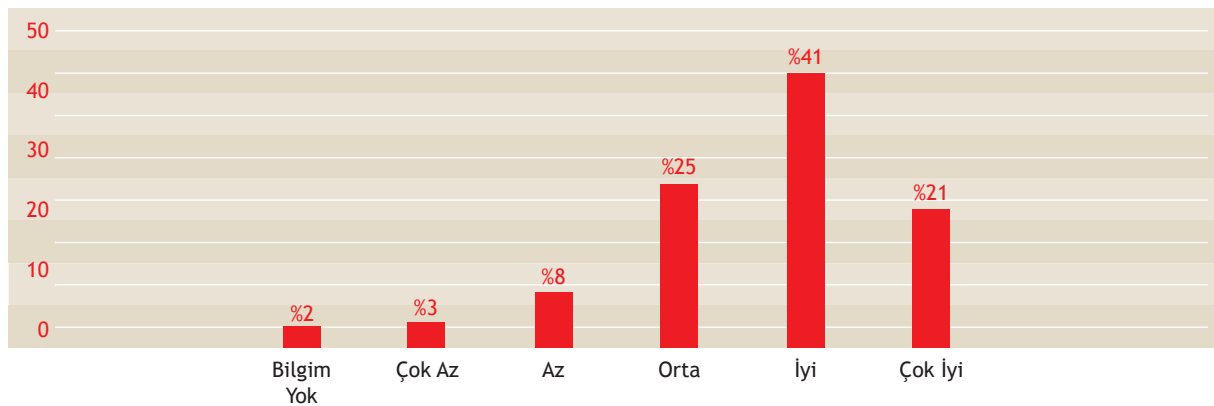
Analiz çalışması çerçevesinde bütün gruplara gönderilen anketlerdeki sorular, grupların farklı niteliğe sahip olması nedeniyle değişiklik arz etmektedir. Bununla birlikte, bütün gruplar için geçerli olan ortak sorular da anket formlarının içinde yer almıştır.

Aşağıda ortak sorulara öncelik vermek üzere Bakanlık dış paydaşlarının vermiş olduğu cevaplara ilişkin sonuçlar grafiklerden yararlanılarak anlatılmaktadır.

2.1. İçişleri Bakanlığı'nın Hizmetleri ve Görevleri Hakkında Bilgi Düzeyi

Katılımcıların İçişleri Bakanlığı'nın yürüttüğü görev ve hizmetler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik anket sorusuna verilen cevapların % oranlarını gösteren grafik aşağıdadır:

Grafik 9: Katılımcıların İçişleri Bakanlığı Hakkında Bilgi Düzeyi (%)

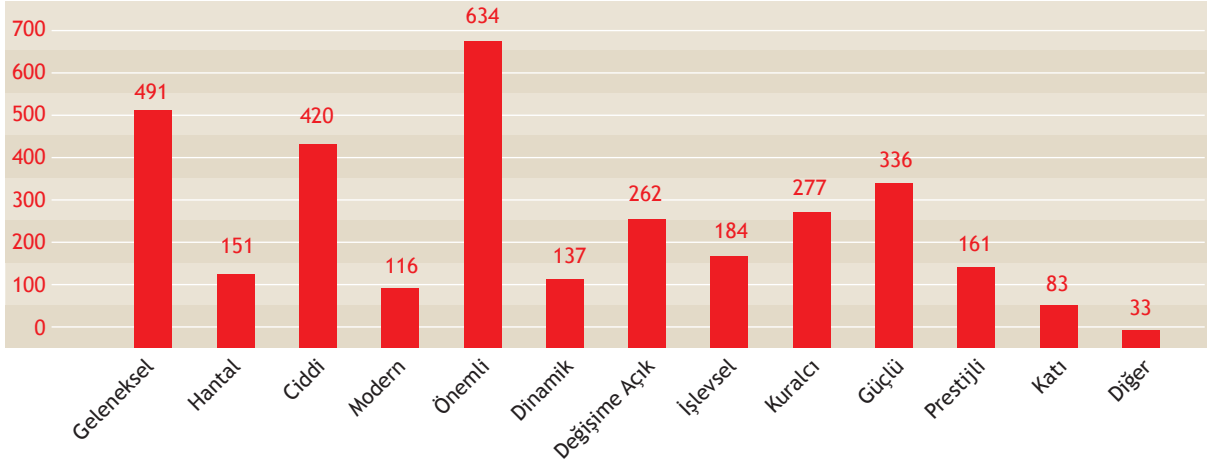


Ankete katılanlardan %11'i İçişleri Bakanlığı hakkındaki bilgi düzeylerini “az” ve “çok az” olarak nitelemişlerdir. Bilgi düzeylerini iyi ve çok iyi olarak niteleyenlerin oranı ise %62'dir.

2.2. İçişleri Bakanlığı'nın Kamuoyundaki İmajına İlişkin Değerlendirmeler

Anketin bu bölümündeki sorusunda katılımcılara İçişleri Bakanlığı ile ilgili akıllarına gelen ilk üç imaj sorulmuş, 12 adet imaj seçeneğine ilaveten seçenekler dışında akla gelen imaj varsa belirtmeleri için “diğer” seçeneği 13. seçenek olarak sunulmuştur. Katılımcıların İçişleri Bakanlığı ile ilgili imaj seçeneklerinin işaretlenen sayıları aşağıdaki grafikte verilmiştir:

Grafik 10: İçişleri Bakanlığı'nın Kamuoyundaki İmajı

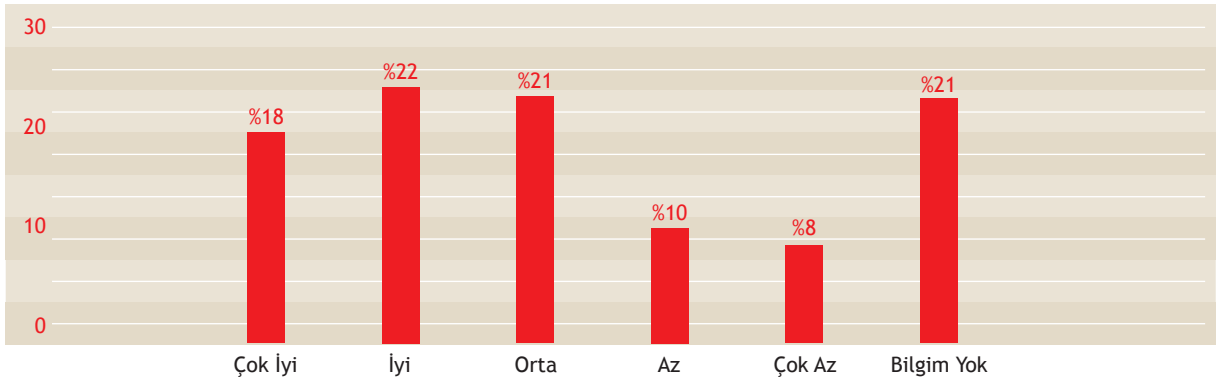


Ankete katılanların %19'u “önemli”, %15'i “geleneksel”, %13'ü “ciddi”, %10'u “güçlü”, %8'i “kuralcı”, %5'i “hantal”, %6'sı “işlevsel”, %8'i “değişime açık”, %5'i “prestijli”, %4 'ü “dinamik”, %2'si “katı” ve %4 'ü “modern” şıklarını işaretlemişlerdir.

2.3. İşbirliği ve Koordinasyona İlişkin Değerlendirmeler

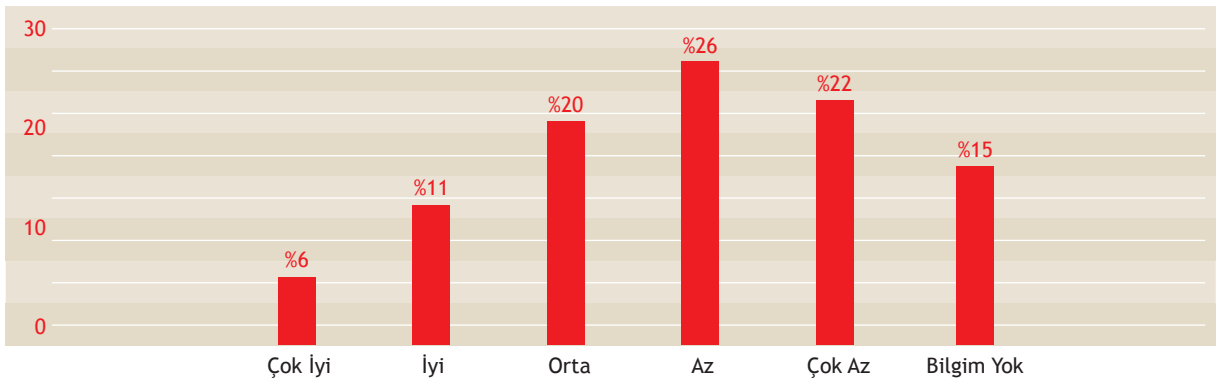
Bu bölümde, İçişleri Bakanlığı ile paydaşlar arasındaki işbirliği içinde yürütülen çalışmaların verimlilik derecesini tespit etmek için sorular hazırlanmıştır. Ankete katılanlardan işbirliği ve koordinasyon konusunda kendi kurumları ile İçişleri Bakanlığı'nın çalışmalarındaki verimliliğini ölçmeye yönelik olarak sorulan anket sorularına verilen cevapları gösteren grafik aşağıda sunulmuştur:

Grafik 11: İçişleri Bakanlığı ile Paydaşlar Arasındaki İşbirliğinin Verimliliği (%)



Grafikte görüldüğü üzere katılımcıların %18'i işbirliğinde verimliliğin ortalamanın altında olduğunu düşünürken, %21'lik pay ise ortalama verimlilik olduğunu belirtenlere aittir. Ortalamanın üzerinde verimlilik sağlandığını düşünenlerin oranı ise yaklaşık %40'tır.

Grafik 12: İçişleri Bakanlığı ile Paydaşlar Arasındaki Koordinasyonun Verimliliği (%)



Bu soruya verilen cevaplardan görüldüğü üzere koordinasyon konusundaki verimliliğin ortalamanın üstünde olduğunu düşünenlerin oranı %17 ile en yüksek payı oluşturmaktadır. Verimlilik derecesinin ortalamanın altında olduğunu düşünenlerin oranı ise toplam %48'dir.

2.4. Ortak Çalışma Alanları

Bu başlık altında katılımcılara İçişleri Bakanlığı ile hangi çalışma alanlarında ilişkileri olduğu sorulmuş, gelen cevaplardaki yoğunluğa göre işbirliği ve ortak çalışma alanları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Güvenlik hizmetleri,
- Yerel yönetimler,
- Mevzuat,
- Nüfus ve vatandaşlık hizmetleri,
- Sivil savunma hizmetleri,
- Sivil toplum kuruluşlarına yönelik hizmetler,
- Personel işlerine ilişkin hizmetler,
- Araştırma ve soruşturma kapsamında yürütülen faaliyetler,
- Eğitim faaliyetleri,
- Mali konular,
- e- Devlet uygulamaları,
- Kalkınma ajansları ve yerel kalkınma birimleri,
- Trafik hizmetleri ve ruhsatlandırma alanlarında ortak çalışmalar olduğu görülmüştür.

2.5. Paydaşların İçişleri Bakanlığı'ndan Beklentileri

Bu başlık altında ucu açık bir değerlendirme sorusu oluşturularak diğer kurumların verimlilik ve koordinasyonun artırılması konusundaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların verdiği cevapların birleştiği ana hatlar aşağıda sunulmuştur:

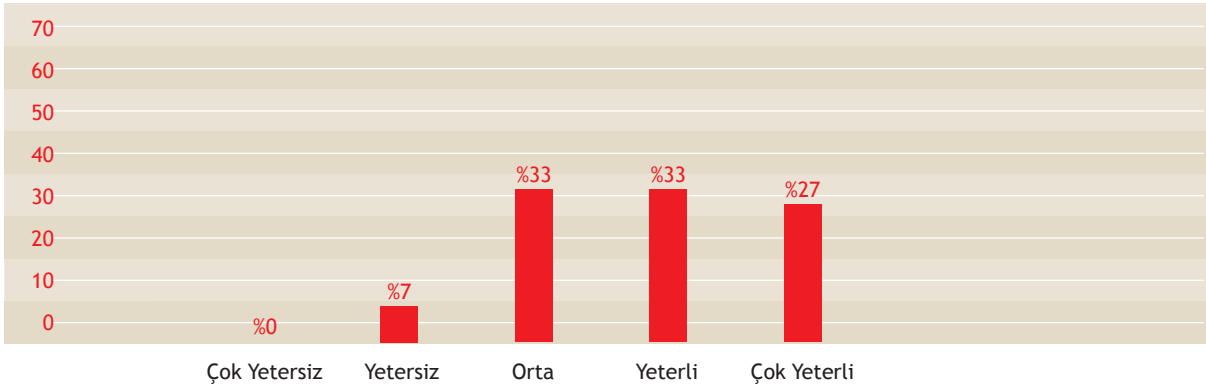
- Mevcut bürokratik engellerin azaltılması,
- Açık ve güven veren yaklaşıma sahip olunması,
- Çalışan personelin özlük haklarının iyileştirilmesi,
- Teknolojik ve fiziksel altyapının yenilenmesi ve güçlendirilmesi,
- Hizmet-içi eğitimlerin yapılması,
- Personel sayısının ihtiyaca yönelik artırılması,
- Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında uzman ve nitelikli personel eksikliğinin giderilmesi,
- Bakanlık faaliyetlerini kapsayan mevzuatlar gözden geçirilerek güncelliğini kaybetmiş hükümlerin günümüz koşullarına uyarlanması,

- Üst düzey kadroların genel idare hizmetlerine açılması, meslekten yetişen kimselerin yükselme beklentilerinin karşılanması,
- Bakanlığa bağlı kamu kurum ve kuruluşları arasındaki iletişim eksikliğinin giderilmesi,
- Performans değerlendirilmesi için temel ilkelerin belirlenmesi,
- İl ve ilçe kurulması hususunda bilimsel kriterlere öncelik verilmesi,
- Görev yetki ve sorumluluk çalışmalarında, uzmanlık alanlarının ön plana çıkarılarak sorunların çözülmesi,
- Kamu kurumlarının modernizasyon faaliyetleri konusunda çalışmalar yapılması,
- İçişleri Bakanlığının çalışma alanına giren konularda yüksek güvenlikli özgün teknolojilerin kullanılarak e-devlet projesi kapsamında sağlam temelli dönüşüm, değişim ve gelişimin en kısa sürede gerçekleşmesi,
- Sivil toplum kuruluşlarının kurulma aşamalarında, resmi prosedürlerde kolaylık sağlayan uygulamaların hayata geçirilmesi,
- Vergi teşviklerinin ve STK'ların vergi muafiyetlerinin artırılması,
- Kamu yararına çalışan dernek yapısına açıklık ve kolaylıkların getirilmesi,
- Genelgelerin bilgi edinme açısından ilgili STK'larla birlikte hazırlanması,
- STK'ların daha işlevsel hale getirilebilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- STK'lar ile devlet kuruluşları arasında eşgüdüm, koordinasyon ve projelendirme etkinliklerinin yeterli bir düzeye gelmesi,
- STK'larca gerçekleştirilen Projelerin desteklenmesi, başarılı etkinliklerin (ulusal öncelikler doğrultusunda) ödüllendirilmesi,
- Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görevli personele mesai ücreti ödenmesi,
- Valiliklerde ekonomi, hukuk ve planlama gibi konularda sözleşmeli personel çalıştırılması,
- AB ile ortak projelerin gerçekleştirilmesi,
- Stratejik yönetim ve performansla ilgili olarak ulusal bir elektronik ortam geliştirilerek yatırımların da bu program içerisinde takip edilmesinin sağlanması,
- Yerel yönetimlere ait jeolojik haritaların oluşturularak, maden, deprem ve doğal afetler konusunda arşiv oluşturularak kurumsal hafızanın güçlendirilmesi,
- İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüklerinin insan kaynakları yönünden güçlendirilebilmesi için altyapı çalışmalarının tamamlanması,
- Yabancı dil eğitimlerine önem verilmesi,
- İç denetimin kurumsallaşması,
- Bakanlık web sitesinin daha proaktif bir yaklaşımla hizmet vermesi,
- Yerel Yönetim Reformları ile AB uyumu çalışmalarının hızlandırılarak daha etkin hale getirilmesi,
- Belediyelerle ilgili uluslararası fonların değerlendirilmesine yönelik olarak rehberlik hizmetinin sağlanması.

2. 6. Paydaşların Çalışma Alanlarına Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar

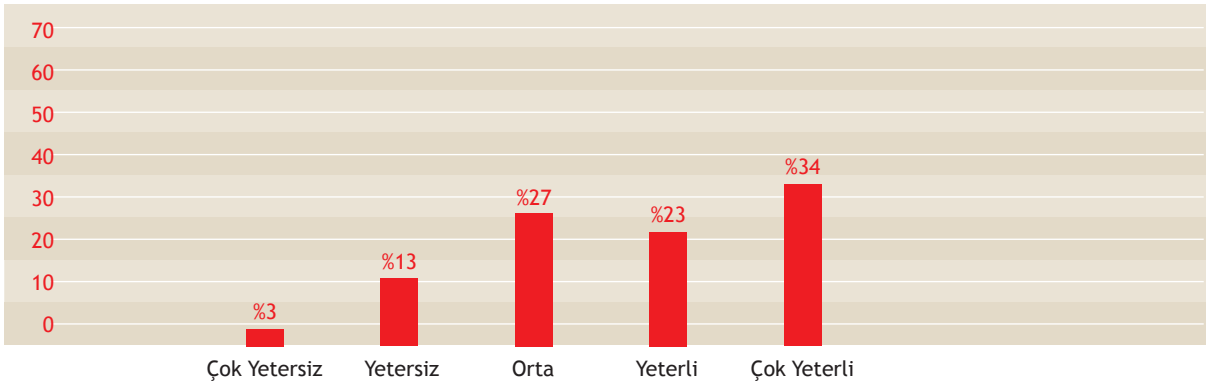
Paydaşların çalışma alanlarındaki farklılıkları doğrultusunda hazırlanan anket sorularına verilen cevaplara ilişkin analizler, aşağıda grafikler halinde yer almaktadır.

Grafik 13: STK’larla İlgili Mevzuatın Yeterlilik Düzeyi (%)



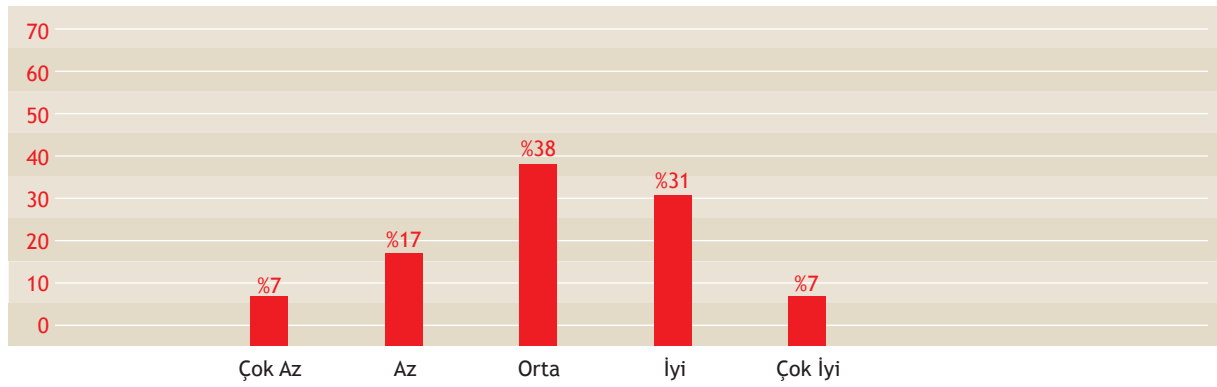
Grafikte de görüldüğü üzere katılımcıların %60’lık kesimi mevzuatı yeterli bulurken, yeterli bulmayanların oranı %7’dir.

Grafik 14: STK’ların Kuruluşuna Yönelik Hizmetlerinin AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması (%)



Grafik 14’te görüldüğü üzere STK’ların kuruluş aşamasındaki süreçle ilgili işlem ve izinler konusunda verilen hizmetleri yeterli ve çok yeterli görenlerin oranı %57’dir. Yetersiz ve çok yetersiz görenlerin oranı ise %16’dır.

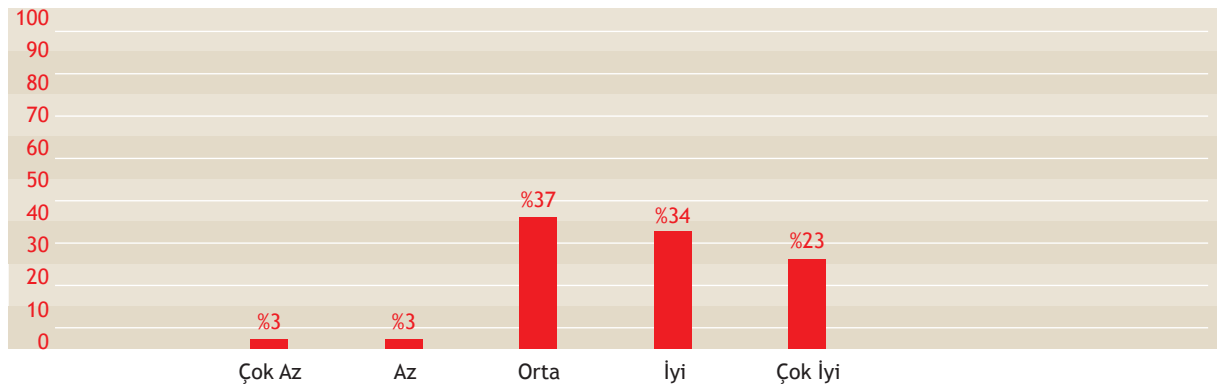
Grafik 15: STK'lara Yardım Toplama ve Gelir Sağlama Konusunda Verilen Hizmetlerin AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması (%)



AB Ülkelerindeki uygulamaları göz önüne alarak, dernek, vakıf ve diğer STK'lara yurtiçi ve yurtdışından gelir sağlama ve yardım toplama süreciyle ilgili işlem ve izinler konusunda verilen hizmetler açısından değerlendirmeleri istenmiştir.

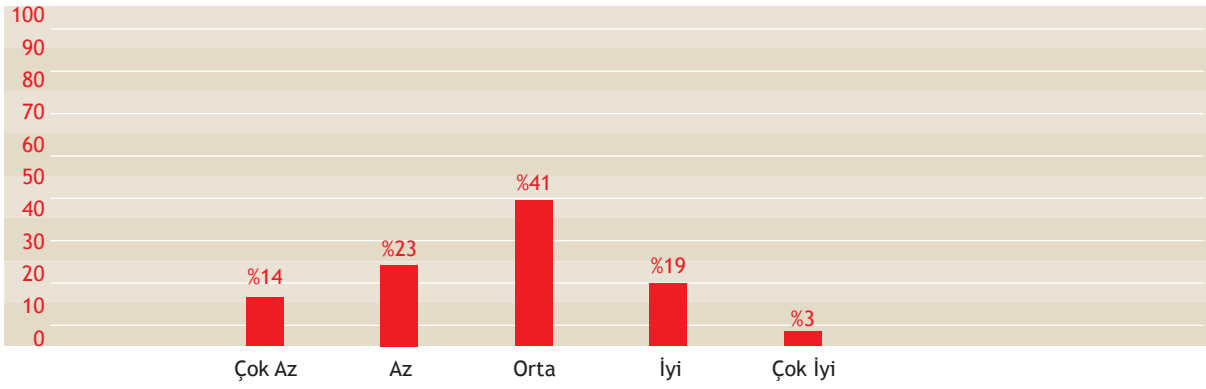
STK'ların yardım toplama ve gelir sağlama konusundaki hizmetlere ilişkin değerlendirmesinde katılımcıların %38'i çok iyi ve iyi şıklarını işaretlemişlerdir. Çok az ve az şıklarını işaretleyenlerin oranı ise %24'tür.

Grafik 16: STK'ların Denetim ve Gözetimi Konusundaki Değerlendirme (%)



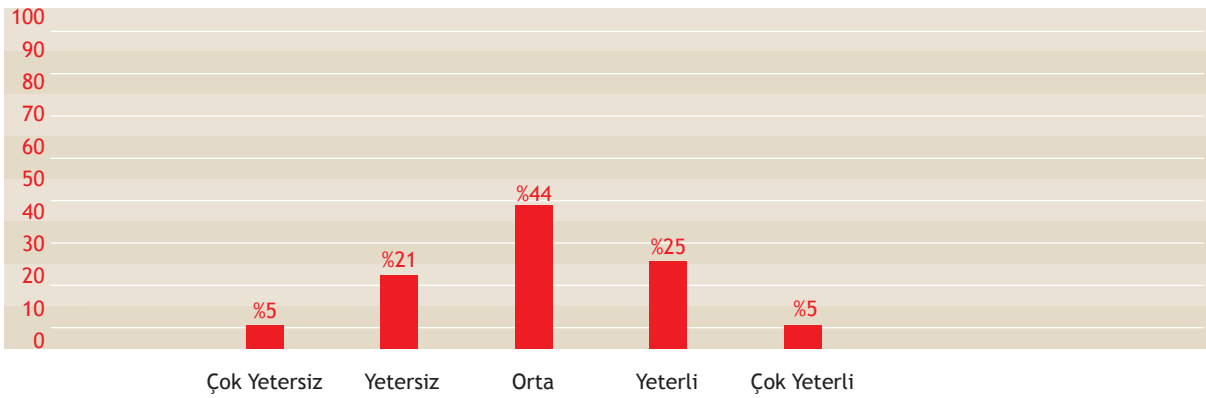
Bu soruya katılımcıların %57'si STK'ların denetim ve gözetimini iyi ve çok iyi bulduklarını belirten cevaplar vermişlerdir. Denetim ve gözetimleri "çok az" ve "az" bulanların oranı ise %6'dır.

Grafik 17: Taşra Teşkilatının Çalışma Düzeni ve Personelle İlgili Mevzuata Yönelik Çalışmaların Yeterlilik Düzeyi (%)



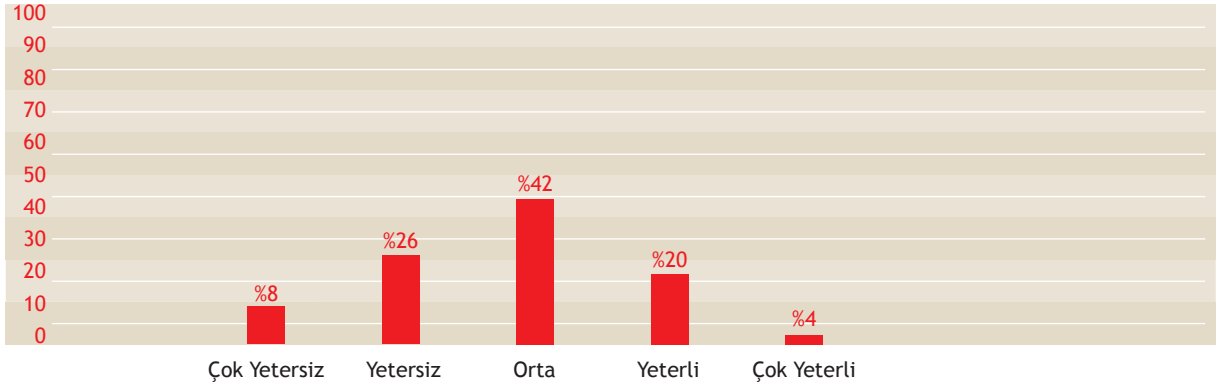
Ankete katılanların %22'si İçişleri Bakanlığı Taşra Teşkilatının, çalışma düzeni ve personelle ilgili mevzuata ilişkin sorunlarının çözümüne yönelik çalışmalarını “iyi” ve “çok iyi” olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların %37'si ise çalışmalarını “çok az” ve “az” olarak nitelemiştir.

Grafik 18: Taşra Teşkilatının Teknolojik Altyapı Yönünden Değerlendirilmesi (%)



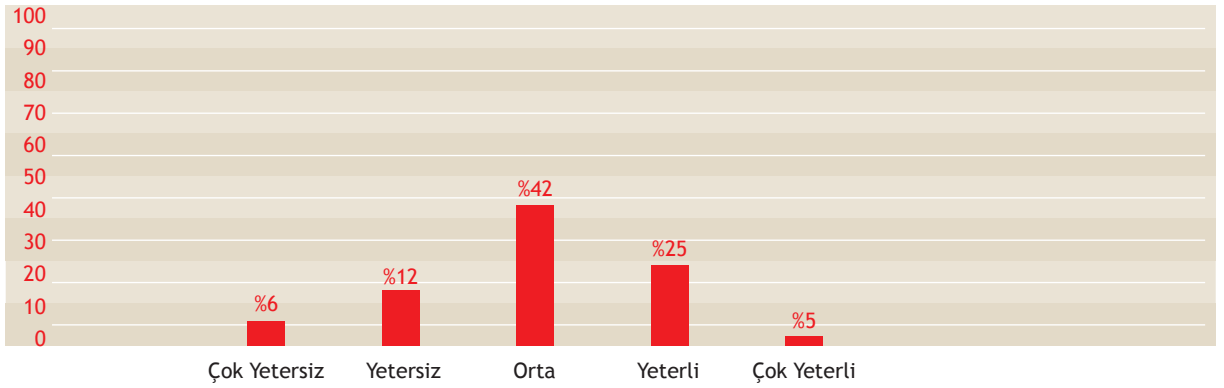
Katılımcıların %30'u teknolojik altyapı açısından “yeterli” ve “çok yeterli” şıklarını işaretlemişlerdir. Teknolojik altyapıyı “yetersiz” ve “çok yetersiz” bulanların oranı ise %26'dır.

Grafik 19: Taşra Teşkilatının Personel Gücü Yönünden Değerlendirilmesi (%)



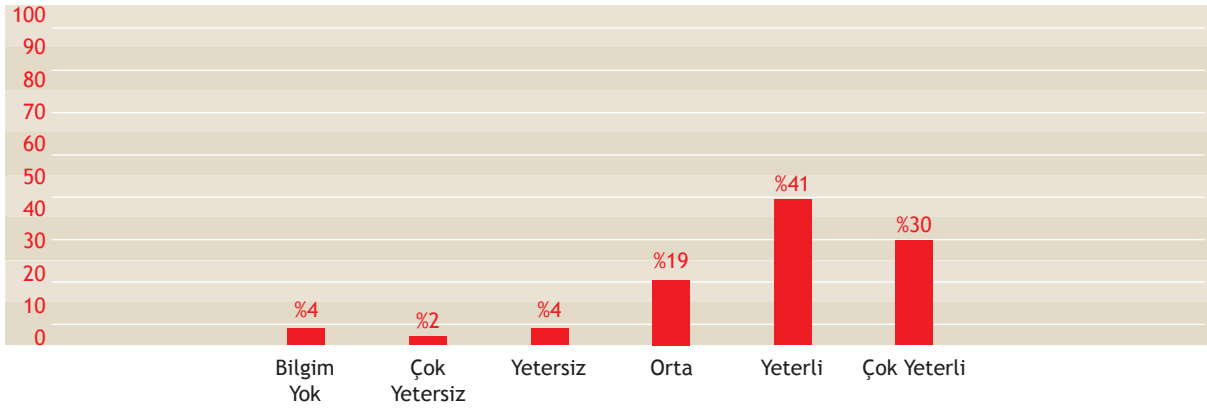
Katılımcılara İçişleri Bakanlığı taşra teşkilatını yetmişmiş personel gücü açısından ne derece yeterli gördükleri sorulmuştur. Katılımcıların %34'ü taşra teşkilatını personel gücü yönünden “yetersiz” ve “çok yetersiz” olarak değerlendirirken, %24'ü “çok yeterli” ve “yeterli” olarak değerlendirmiştir.

Grafik 20: Taşra Teşkilatının Fiziksel Yapısı Yönünden Değerlendirilmesi (%)



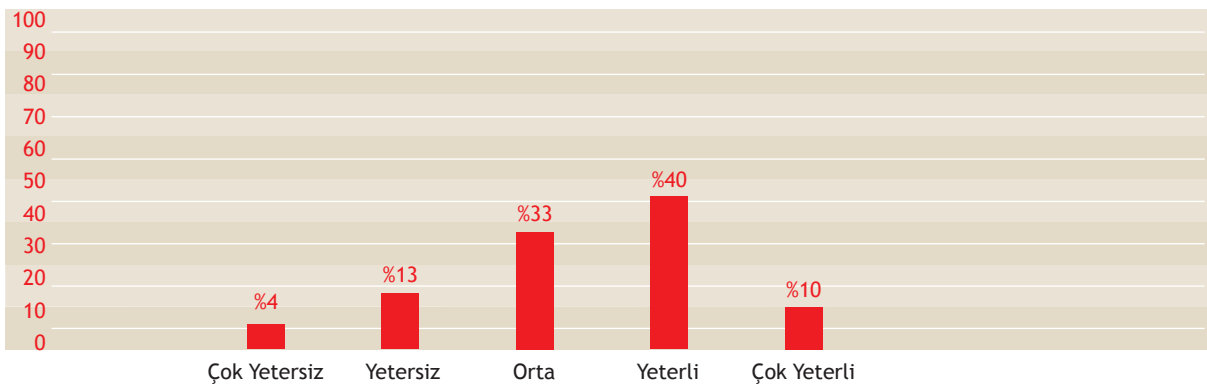
Bu bölümün üçüncü ve son sorusunda, katılımcılara İçişleri Bakanlığı Taşra Teşkilatını fiziksel yapısı açısından ne derece yeterli gördükleri sorulmuştur. Katılımcıların % 18'i taşra teşkilatını fiziksel yapısı yönünden “yetersiz” ve “çok yetersiz” olarak değerlendirirken, %30'u “çok yeterli” ve “yeterli” olarak değerlendirmiştir.

Grafik 21: Taşra Teşkilatının e-Devlet Projesiyle İlgili Değerlendirmesi (%)



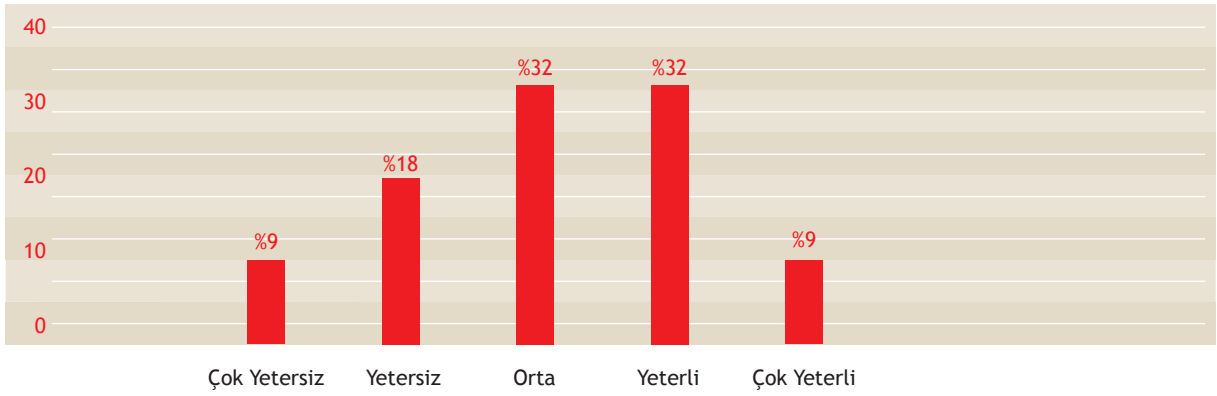
Bu çalışmada e-devlet uygulamalarına ilişkin taşra teşkilatının görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. İl düzeyinde uygulamaya geçtiğinde, e-Devlet Projesinin, verimlilik, hız ve arşivleme konusunda sağlayacağı faydanın ne düzeyde olacağı sorulmuştur. Bu soruya verdikleri cevaplarda katılımcıların %6'sı e-Devlet Projesinin sağlayacağı faydaları “yetersiz” ve “çok yetersiz” olarak değerlendirirken, %71'i “çok yeterli” ve “yeterli” olarak değerlendirmiştir.

Grafik 22: İl Özel İdaresi Kapsamında Yürütülen Çalışmaların Değerlendirilmesi (%)



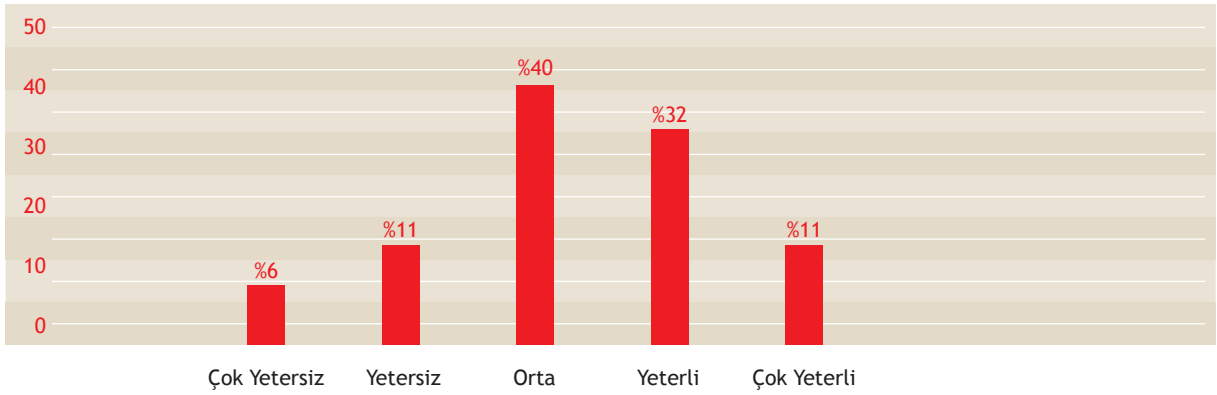
Katılımcıların %50'si İl Özel İdaresi kapsamında yürütülen çalışmalar için “yeterli” ve “çok yeterli” şıklarını işaretlemişlerdir. Yürütülen çalışmalarını “yetersiz” ve “çok yetersiz” bulanların oranı ise %17'dir.

Grafik 23: Yerel Yönetimlerin İçişleri Bakanlığı Tarafından Denetiminin Verimlilik Değerlendirmesi (%)



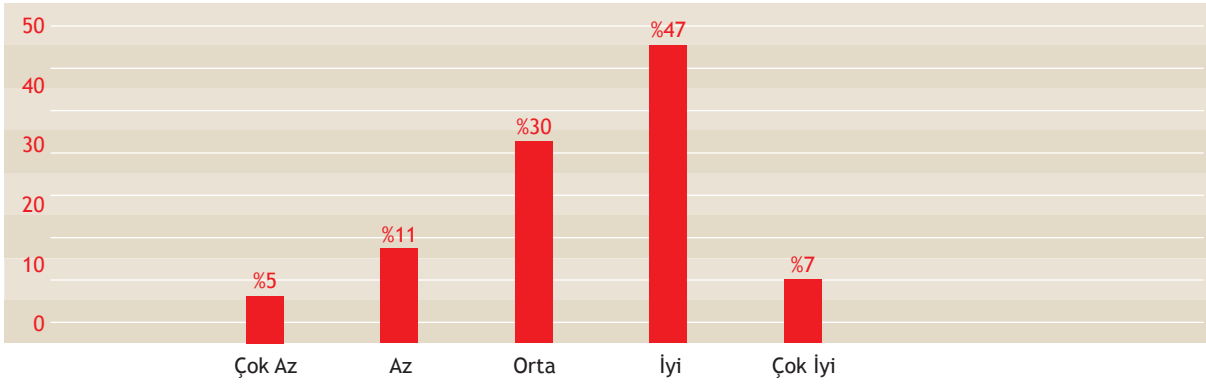
Katılımcıların %41'i İçişleri Bakanlığı'nın yerel yönetimlerin denetimine yönelik çalışmalarını "yeterli" ve "çok yeterli" bulurken, % 27'si "yetersiz" ve "çok yetersiz" bulmaktadır.

Grafik 24: Yerel Yönetim Reformu ve AB Uyum Çalışmalarına Yönelik Düzenlemelerin Değerlendirilmesi (%)



Katılımcıların %43'ü Mahalli idarelerle ilgili olarak Yerel Yönetim Reformu ve AB uyum çalışmalarını "yeterli" ve "çok yeterli" bulurken, %17'si "yetersiz" ve "çok yetersiz" bulmaktadır.

Grafik 25: İçişleri Bakanlığı'nın Yerel Yönetimler Üzerindeki Vesayet Yetkisinin Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi



Katılımcıların %54'ü İçişleri Bakanlığı'nın yerel yönetimler üzerindeki vesayet yetkisini kullanma verimliliğini “iyi” ve “çok iyi” bulurken, %16'sı az ve “çok az” bulmaktadır.

C. GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER (GZFT) ANALİZİ

İçyapı, Çevre ve Paydaş Analizi Raporları ilgililerle paylaşılarak mevcut duruma ilişkin görüş ve değerlendirme yapılması için belli bir süre tanındıktan sonra, Durum Analizi'nin ikinci ve son adımı olan GZFT Analizi, biri Strateji Geliştirme Kurulu olmak üzere üç grupta yapılan toplantılarla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda, Bakanlığın mevcut konjonktürdeki yerinin belirlenmesinde rol oynayan fırsat ve tehditler ortaya çıkarılmış ve var olan koşullar altında zayıf ve güçlü yönleri ayrıntılı biçimde tartışılarak belirlenmiştir. Analizler sonrasında üç toplantıdan elde edilen bilgiler tek rapor haline getirilerek ilgililerin inceleme ve değerlendirmesine sunulmuştur.

1. Fırsatlar

A. Kurumlar Üstü Karar Süreçleri ve İçişleri Bakanlığı'na Etkileri

1. İçişleri Bakanlığı'na, 3152 Sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla geniş yetkiler tanınmış olması
2. Bakanlık teşkilat kanununun yenileniyor olması
3. Ülke çapında uygulanan KÖYDES ve BELDES gibi kırsal kalkınmaya hizmet eden önemli projelerin yürütülmesinde Mülki İdare Teşkilatına duyulan güven ve sağlanan destek
4. Güvenlikle ilgili uluslararası işbirliği anlaşmalarının daha etkin ve yaygın hizmet sunumuna fırsat oluşturmaları

B. Bilgi Teknolojilerinde Gelişmeler

5. Bilgi Teknolojilerindeki gelişmelerin, İçişleri Bakanlığı'nın hizmet kapasitesinin artmasındaki olumlu etkisi
6. E-devlet'e geçiş süreci ile vatandaşın elektronik ortamda hızlı ve etkin hizmet sunma imkânının doğması
7. Bilgi teknolojileri tabanlı MERNİS projesiyle sağlanan deneyimin, Bakanlığın diğer e-dönüşüm projelerine katkı sağlayabilir olması

C. Avrupa Birliği'ne Uyum Süreci ve İlgili Uygulamalar

8. AB müktesebatına uyum çerçevesinde, insan hakları, sivilleşme ve demokratikleşme alanlarındaki iyileştirme çalışmalarında Bakanlığın öncü rol üstlenen kurumlardan birisi olması
9. Bakanlık hizmet alanına giren bir takım projelerin finansmanında AB mali yardımlarından yararlanma imkânı

D. Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar

10. Kamuda yeniden yapılanma sürecinde olunması nedeniyle modern yönetim yaklaşımlarının Türk Kamu Yönetimine uyarlanması
11. Kamuda stratejik planlama sürecinin başlamasıyla; kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetim anlayışının yenilenmesine olanak sağlanması
12. Yerel Yönetimler Reformu ile İçişleri Bakanlığı'na düzenleyici ve eşgüdüm sağlayıcı rol verilmesi
13. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde İç Denetim yaklaşımının benimsenmesi
14. Yerel Yönetim Reformu kapsamında gündeme gelen yerelleşme eğilimleri doğrultusunda, belli yetki ve sorumlulukların yerel yönetimlere aktarılmasının söz konusu olması
15. AB sürecindeki reform çalışmalarının Bakanlığın etkinlik düzeyini arttırması olasılığı

E. İçişleri Bakanlığı'nın Faaliyet Alanlarındaki Gelişmeler, Eğilimler ve Uygulamalar

16. Yürütülen başarılı proje ve faaliyetler sayesinde kamuoyunda, Bakanlık ile ilgili olumlu kanaatlerinin artıyor olması
17. KÖYDES ve BELDES projelerinin ulusal düzeyde proje yapma deneyimi sağlamış olması ve yeni projeler geliştirme ortamının oluşması

F. Diğer Kurum ve Kuruluşlarla İlişkiler

18. Bakanlığın çok geniş bir kesime hizmet sunuyor olmasının, kamuoyuyla iletişim ve işbirliğini geliştirmesi imkânını sağlaması
19. AB, Dünya Bankası, BM gibi kuruluşlarla tesis edilen işbirliği kültürünün yeni işbirliklerine zemin hazırlaması
20. Modern kamu yönetimi yaklaşımı içerisinde gelişen yönetim anlayışı çerçevesinde, Bakanlığın STK'larla işbirliği içinde çalışabilmesi

G. Dönemsel değişimler ve etkileri

21. Milli gelirin, yaşam standartlarının ve genel eğitim düzeyinin yükselmesiyle, Bakanlık hizmetlerinden faydalananların bilinçlenmesi ve hizmet niteliğini yükseltmeye yönelik taleplerin artması
22. Ülkemizde insan kaynaklarının genel niteliğinin yükselmesinin, kurumsal kapasitenin güçlenmesi bağlamında bir fırsat oluşturmaları
23. Türkiye'deki demokratik ve siyasal olgunlaşmanın güçlenmesi

H. Kamuoyunun İçişleri Bakanlığı'na İlişkin Beklenti ve Değerlendirmeleri

24. Bakanlığın gerek ilgili taraflar gerekse hedef kitle tarafından güçlü ve önemli bir kurum olarak algılanıyor olması
25. STK'ların Bakanlık hizmetlerine ilişkin yargılarının olumlu olması
26. Uluslararası oluşumların, Türkiye'deki kuruluşlarla yürüttükleri projelerde İçişleri Bakanlığı ile işbirliğine ihtiyaç duymaları

2. Tehditler

A. Kurumlar Üstü Karar Süreçleri ve İçişleri Bakanlığı'na Etkileri

1. Mülki bölümlenmede nesnel kıstaslar doğrultusunda hareket edilememesi
2. Toplumun reform yorgunu olması; bazı reformların tehdit olarak algılanması
3. Disiplin ve sicil amirliği yönetmeliklerinde, MİA'ların yetkilerinde daralmanın söz konusu olması
4. Özelleştirme sürecinde, uzmanlığı Bakanlığın faaliyet alanlarıyla örtüşmeyen elemanların Bakanlık kadrolarına dahil edilmesi

B. Bilgi Teknolojilerinde Gelişmeler

5. Bilişime yönelik altyapının oluşturulmasında yabancı kaynaklara bağımlı olunması nedeniyle, teknolojik gelişmedeki hıza bağlı olarak ulusal kaynakların dışa aktarılmasının süreklilik kazanması
6. e-Devlet'e geçiş sürecinde yabancı işletim sistemleri ve yazılımlarından yararlanmanın doğurabileceği sorunlar
7. Gerçek ve tüzel kişilere ilişkin geniş veritabanının elektronik ortamda tutuluyor olmasının, bu verilerin siber suç bağlamında kötüye kullanılması ve güvenlik zafiyeti yaşanması ihtimalini artırması
8. Bakanlıktaki bazı çalışanların, bilgi teknolojilerindeki gelişmelere uyum sağlamada yaşadıkları güçlüklerin, değişim sürecini yavaşlatması

C. Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar

9. Kamu yönetimi reformu çerçevesinde, yerel yönetimlere devredilen yetkiler nedeniyle, merkezi idarenin yerel düzeydeki etkisinin azalma olasılığı
10. Yerel Yönetim Reformu kapsamındaki değişiklik ve düzenlemelerde, eşgüdüm sağlanamaması olasılığı
11. Kamu yönetimi reformu kapsamında oluşturulan mevzuata ilişkin bilgi düzeyinin yetersiz olması

D. İçişleri Bakanlığı'nın Faaliyet Alanlarındaki Gelişmeler, Eğilimler ve Uygulamalar

12. Bakanlığın hizmet alanının çok geniş olması nedeniyle, hizmet sunumunda sıkıntılar yaşanması olasılığı
13. Kamuda yeniden yapılanma sürecine uygun olarak uzmanlaşmaya gidilmiyor olması
14. STK'ların denetlenmesinde mevzuatın iyi işletilmemesi durumunda bu yapıların suç maksatlı kullanılabilmesi olasılığı

E. Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarla İlişkiler

15. Bakanlık ile diğer kurumlar arasında yetki ve görev çakışmaları olması

F. Dönemsel değişimler gelişmeler ve etkileri

16. Gelir dağılımındaki dengesizliğin asayiş üzerindeki olumsuz etkisi
17. İç göçün ve etkilerinin Bakanlık faaliyetleri açısından bir tehdit oluşturması
18. Şehirlerimizin dengesiz büyümesi
19. Kentlerimizde bireyler arasında yabancılaşma eğilimlerinin artması ve sosyal bağların zayıflaması nedeniyle otokontrol mekanizmasının zaafa uğraması
20. Kayıt dışı istihdamın ve kaçak işçi sayısının artan bir eğilim içinde olması

G. Diğer

21. Türkiye'nin jeopolitik konumu nedeniyle uluslararası suç trafiğinden etkileniyor olması
22. Sokakta yaşayan çocuk sayısında artış nedeniyle suç oranlarının yükselmesi

3. Güçlü Yönler

A. Genel

1. Bakanlığın köklü bir geleneğe ve saygın bir imaja sahip olması
2. Kamuoyu nezdinde terör, toplumsal uzlaşmazlık gibi kritik konularda Bakanlığın Devletle özdeşleşmiş olması
3. Hizmetlerin yerinde ilkesi çerçevesinde yürütülmesinde Bakanlığın yeniliğe açık olması

B. Yönetmel ve Hukuki Yapı

4. Merkezi İdareyle Yerel Yönetimler arasındaki ilişkilerde Bakanlığın eşgüdüm sağlayıcı role ve idari vesayete sahip olması
5. Taşrada bulunan Mülki İdare Amirlerinin devletin ve hükümetin temsilcisi konumunda olması
6. Taşradaki kamu hizmetlerinin yürütülmesinde Vali ve Kaymakamların etkinliğinin yüksek olması

C. İşlevler, Verilen Hizmetler

7. STK'ların gelişim sürecinde İçişleri Bakanlığı'nın önemli bir rol üstlenmiş olması
8. Derneklere yönelik bir denetçi mekanizmasının oluşturulmuş olması
9. Adres Kayıt Sisteminin ve Ulusal Adres Veritabanının oluşturulmasında büyük aşama kaydedilmiş olması
10. Acil Durum Tek Numara sistemine geçiş sürecinin Bakanlık koordinatörlüğünde yürütülüyor olması
11. İçişleri Bakanlığı'nca İLEMOD, MERNİS, KPS gibi bilişim tabanlı projeler yürütülüyor olması
12. Yerel yönetimlere ilişkin hizmet kalitesini artırıcı standartların, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünce belirleniyor olması

D. Kurumsal Yapı ve İşleyiş

13. Ülke sathına yayılmış teşkilat sayesinde; Bakanlık hizmetlerinin Türkiye geneline ulaştırılabilmesi ve taşradaki gelişmelerin bire bir takip edilebilmesi
14. Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatlarının Bakanlık bünyesinde olması
15. Türkiye'deki İl temelli yapının gelenekselleşmiş olması; bu bağlamda İller İdaresi'nin köklü bir geçmişi olması
16. Ülke kalkınmasına yönelik büyük projelerin, Bakanlığın güçlü teşkilat yapısı sayesinde daha etkin yürütülüyor olması
17. STK'lara yönelik hizmetler için hem merkez hem de taşrada teşkilatlanmaya gidilmiş olması
18. MİA kökenli üst ve orta düzey yöneticilerinin taşra deneyimine sahip olması
19. Bilgi Toplama konusunda Bakanlığa bağlı kolluk birimlerinin eşgüdümüne yönelik bir yapılanmaya gidilmiş olması

E. Kurum Dışı İlişkiler ve Tanıtım

20. Kamuda işbirliği gerektiren konularda, İçişleri Bakanlığı'nın eşgüdüm sağlayıcı rol alması
21. Kamuoyunda güçlü ve önemli bir Bakanlık imajına sahip olunması
22. Bölgesel ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği kültürünün Bakanlıkta gelişmiş olması
23. Ülkemizdeki e-Devlet uygulamalarında Bakanlığın önemli bir rol üstlenmesi

F. Altyapı, Araç - Gereç, Tesis ve Donanım

24. e-İçişleri uygulamasına geçilmesi
25. e-Dernekler veritabanının oluşturulması

4. Zayıf Yönler

A. Genel

1. Personel devir hızının fazlalığı nedeniyle kurumsal belleğin zayıf olması

B. Yönetmel ve Hukuki Yapı

2. Var olan 3152 sayılı Teşkilat Kanunu'nun günün gerekleri ve koşullarına yanıt verememesi
3. Teşkilat Kanunu'nun çıkmamış olması nedeniyle İçişleri Uzmanlığı kadro ihdasının yapılamıyor olması
4. Bakanlığa mevzuatla verilen görevlere paralel mali kaynakların sağlanmaması
5. Farklı yapı ve büyüklükteki yerel idarelerin, farklılaştırılmamış mevzuata tabi tutuluyor olması

C. İşlevler, Verilen Hizmetler

- 6.Bakanlık hizmet standartlarının oluşturulamamış olması; bunun denetimi ve performans yönetimini güçleştirmesi
- 7.Bakanlığın güvenlikle ilgili faaliyet alanlarının diğer faaliyet alanlarının önüne geçmesi
- 8.Yerel Yönetim Reformu'nun alanda uygulanmasına yönelik bir izleme ve değerlendirme mekanizmasının olmaması
- 9.Yerel Yönetim çalışanlarının Yerel Yönetim Reformuna ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahip olmamaları
- 10.Dernek ve Vakıflara ilişkin hizmetlerin tek çatı altında toplanmamış olması
- 11.Teftiş Kurulunun, rehberlik yönünden daha çok, soruşturma işlevinin ön plana çıkarılmış olması
- 12.Teftiş Kurulu raporlarının gereğinin yerine getirilmesindeki yetersizliğin mülkiye müfettişlerinin motivasyonlarını düşürmesi
- 13.AB'ye katılım sürecinde İçişleri Bakanlığı'nın yönlendirici etkisinin kısıtlı olması

D. Kurumsal Yapı ve İşleyiş

- 14.Bakanlık bünyesindeki bazı birimlerin yasayla yapılandırılmamış olması ve bu nedenle iş ve işlemlerini diğer birimlerden ödenek aktarılması yoluyla sürdürüyor olmaları
- 15.Mevzuattaki değişikliklerin uygulamaya aktarılmasında sıkıntılar yaşanması
- 16.Kamuda Yeniden Yapılanma çerçevesinde İç Denetim gibi yeni yaklaşımların uygulanmasında; var olan yapının yetersiz kalması
- 17.Bakanlık Hukuk Müşavirliğinin değişen ve artan ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırılmamış olması
- 18.Mülki İdareye yönelik bir akademinin kurulamamış olması

E. Personel Varlığı ve Yönetimi

- 19.Bakanlık personelinin nitelik ve nicelik olarak yetersiz kalması.
- 20.Merkez ve taşra teşkilatlarında uzman personel eksikliği olması
- 21.Bakanlık personeli ücretlerinin emsallerine kıyasla düşük olması nedeniyle, yetişmiş personelin Bakanlığı terk etme eğiliminde olması
- 22.Mülki İdare ve Genel İdare personeli arasında ücret dengesizliği olması
- 23.Bakanlığın beşeri kaynaklarının birimler arasında dengeli biçimde dağıtılamamış olması
- 24.Hizmet alanlarının genişliği ve çeşitliliği nedeniyle hizmetiçi eğitimlerin yetersiz kalması
- 25.Bakanlık personelinin stratejik planlama konusundaki bilgi eksikliği

F. Kurum Dışı İlişkiler ve Tanıtım

- 26.Bakanlığın geniş yetkilerine ve faaliyet alanlarına kıyasla kamuoyunu bilgilendirme ve tanıtım faaliyetlerinin yetersizliği.

G. Altyapı, Araç-Gereç, Tesis ve Donanım

27. Fiziksel çalışma koşullarının yetersiz olması
28. Taşra teşkilatındaki teknolojik donanımın yetersiz olması
29. Bakanlığın fiziksel kaynaklarının birimler arasında dengeli biçimde dağıtılamamış olması
30. Etkin bir kurumsal arşiv ve dokümantasyon sisteminin olmaması
31. Mahalli idarelerin görev alanına giren konularda, afet öncesi alınacak tedbirler bağlamında gerekli altyapının tam olarak oluşturulamamış olması

BÖLÜM III

BÖLÜM 3

KURUMSAL KİMLİĞİN YENİDEN TANIMLANMASI

Kurumsal Kimliğin Yeniden Tanımlanması çalışmaları kapsamında, İçişleri Bakanlığı'nın Misyon, Vizyon ve Temel Değerler Bildirimlerinin belirlenmesine yönelik olarak Stratejik Plan Çalışma ve Koordinasyon Grubunca Bakanlık birimleri ile koordineli şekilde taslak bildirimler oluşturulmuştur. Söz konusu taslaklar Strateji Geliştirme Kurulu toplantısında değerlendirilerek Bakanlığın 2010 - 2014 Misyon, Vizyon ve Temel Değerler Bildirimleri son şeklini almıştır. Strateji Geliştirme Kurulu'nun 26 Haziran 2007 tarih ve 1 sayılı kararı ile Bakanlığın Misyon, Vizyon ve Temel Değerler Bildirimleri kesinleştirilmiştir.

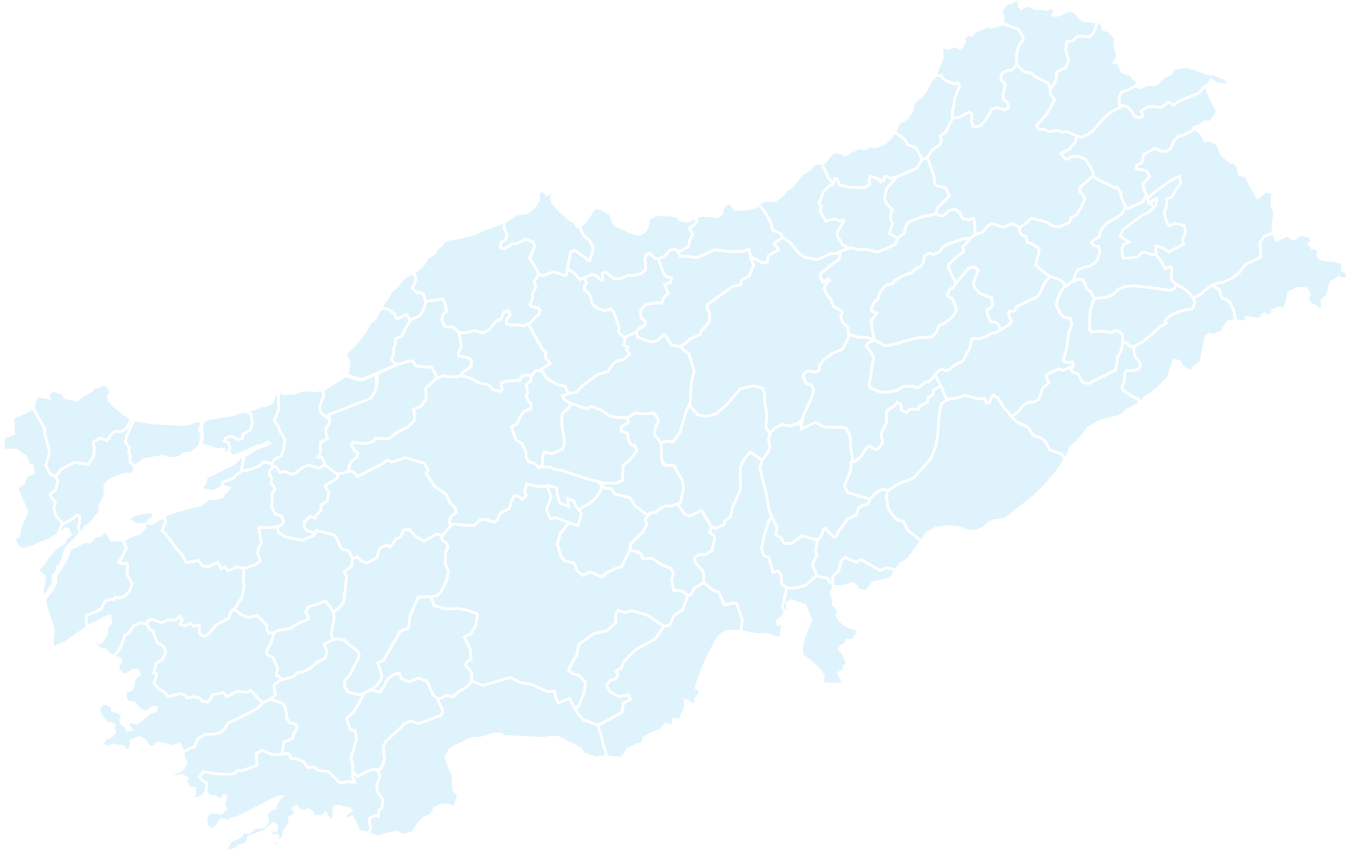
MİSYON



A.MİSYON BİLDİRİMİ

Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı; bağlı ve ilgili kuruluşları ile ülke sathına yayılmış teşkilat yapısı aracılığıyla yurdun iç güvenliğinin ve asayişinin, ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün, Anayasa’da yazılı hak ve hürriyetlerin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması; sınır, kıyı ve karasularımızın muhafaza ve emniyetinin sağlanması; yurdun iç politikası, mülki idare bölümlerinin kurulması, kaldırılması ve düzenlenmesi ile ilgili çalışmaların yapılması; mahalli idarelerin merkezi idare ile olan alaka ve münasebetlerinin düzenlenmesi, yönlendirilmesi, koordinasyonu ve denetimi; kaçakçılığın men ve takibi, dernekler, nüfus ve vatandaşlık ile ilgili görev ve hizmetlerini etkin ve insan odaklı bir yönetim anlayışı çerçevesinde ifa eder.

VİZYON



B.VİZYON BİLDİRİMİ

Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı'nın vizyonu;

- ✓ Kurumsal birikimini çağdaş yönetim anlayışı ile bütünleştirmiş,
- ✓ Hizmetlerindeki kalitesi ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına önderlik eden,
- ✓ Kamu düzeni ve güvenliği sağlanmış huzurlu bir toplumun teminatı olmaktır.

TEMEL DEĞERLER

C. TEMEL DEĞERLER BİLDİRİMİ

- ✓ Hukuka Uygunluk
- ✓ Demokrasi
- ✓ İnsan Haklarına Saygı
- ✓ Toplumsal Değerlere Saygı
- ✓ Güvenilirlik
- ✓ Eşitlik
- ✓ Çağdaşlık
- ✓ Alenilik
- ✓ Katılımcılık
- ✓ Hızlı ve Nitelikli Hizmet
- ✓ Paylaşım
- ✓ Etkinlik
- ✓ Verimlilik
- ✓ Ulaşılabilirlik
- ✓ İnsan Odaklılık
- ✓ Sürekli Gelişim
- ✓ Öncülük
- ✓ İşbirliğine Açıklık
- ✓ Uzmanlık
- ✓ Hesap Verilebilirlik
- ✓ Çevreye Duyarlılık

BÖLÜM IV

BÖLÜM IV

AMAÇLAR, HEDEFLER, STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Stratejik Planlama çalışmalarında Kurumsal Kimliğin Yeniden Tanımlanması kapsamında Misyon, Vizyon ve Temel Değerler bildirimlerinin üretilmesinin ardından İçişleri Bakanlığı'nın Amaç ve Hedeflerinin belirleneceği aşamaya gelinmiştir. Bu aşamada, toplam 6 Amaç ve 13 Hedef belirlenmiştir.

A. AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ VE HEDEFLER	
AMAÇ 1	Mülki İdare Sistemini Güçlendirmek ve Geliştirmek
HEDEF 1.1.	Halka daha iyi hizmet verebilmek için mülki idare sistemi yeniden düzenlenecektir.
AMAÇ 2	İç Güvenlik Hizmetlerini Güçlendirmek ve Geliştirmek
HEDEF 2.1.	İç güvenlik hizmetinin, Hükümetin belirleyeceği politikalar doğrultusunda ve yine Hükümetin denetim ve gözetiminde; “hukukun üstünlüğü” ve “insan hak ve hürriyetleri” çerçevesinde, kolluk kuvvetlerinin profesyonel ve uzmanlaşmış birimleri tarafından yerine getirilmesi esastır. Bu kapsamda, iç güvenlik yönetiminin koordinasyonunu ve sivil idarenin iç güvenlikle ilgili görev, yetki ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirmesini güçleştiren mevzuat hükümleri ve uygulamaları değiştirilecektir.
AMAÇ 3	Bakanlığın Yürüttüğü Kamu Hizmetlerinin Elektronik Ortamda Sunulmasını Sağlamak.
HEDEF 3.1.	e-Devlete geçiş sürecinde, Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatınca yürütülen kamu hizmetlerinin hızlı, kaliteli ve düşük maliyetli biçimde yerine getirilmesi, ilgililerin veri ve kaynaklara hızlı bir şekilde ulaşması amacıyla bilişim altyapısı geliştirilecek ve mümkün olan kamu hizmetleri elektronik ortamda sunulacaktır.
AMAÇ 4	Yerel yönetimlerde etkinliği, verimliliği, katılımcılığı, açıklığı ve hesap verebilirliği sağlamak.
HEDEF 4.1	Yerel yönetimlerde halkın yönetime etkili katılımını ve açıklığı sağlayacak düzenlemeler yapılacak ve yöntemler geliştirilecektir.
HEDEF 4.2.	Mahalli idarelerin finansman imkanları ve hizmet kapasitesi kuvvetlendirilecektir.
HEDEF 4.3.	Mahalli idarelerde, mali disiplin anlayışı yerleştirilecek, hesap verebilirliğin artırılması için düzenleme yapılacaktır.
HEDEF 4.4.	Yerel yönetimlerin sundukları hizmetler için ülke çapında asgari hizmet standartları belirlenecek, standartlara uygunluk ve performans denetimi Merkezi İdare tarafından yapılacaktır.
Hedef 4.5.	Kırsal alan yönetiminde etkinlik sağlanması için düzenleme yapılacaktır.
AMAÇ 5	Sivil toplumun gelişmesini sağlamak.
HEDEF 5.1.	Derneklerin, demokratik toplumlarda olduğu biçimde katılımcı, açık ve hesap verebilir olması için gerekli düzenleme yapılacak ve destek sağlanacaktır.
AMAÇ 6	Bakanlık Teşkilat Yapısını Yeniden Düzenlemek
HEDEF 6.1.	Bakanlık birimlerinin teşkilat yapıları günün koşulları ve ihtiyaçları doğrultusunda yenilenecek ve güçlendirilecektir.
HEDEF 6.2.	Bakanlığın insan kaynakları yönetimine ilişkin iş ve işlemleri hizmet verimliliğini artırmaya yönelik olarak yürütülecektir.
HEDEF 6.3.	Bakanlık hizmet ve faaliyetlerinin kamuoyundaki yansıması uygun teknolojileri kullanarak, hızlı ve kapsamlı bir şekilde izlenecek; Bakanlığın faaliyetlerinin tanıtımına ve olumlu imajının korunmasına yönelik bilgilendirme ve halkla ilişkiler çalışmaları çağdaş yöntemlerle yürütülecektir.
HEDEF 6.4.	Bakanlık kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması sağlanacak ve Bakanlıkta stratejik yönetim anlayışı geliştirilecektir.

AMAÇ 1

Mülki İdare Sistemini Güçlendirmek ve Geliştirmek

Dünyada, kamu yönetimi alanında son yıllarda ekonomik, idari ve sosyal eğilimlerin belirleyiciliğinde ve uluslar arası dinamiklerin yol göstericiliğinde reform, yeniden yapılanma ya da iyileştirme adları altında aktif süreçler yaşanmaktadır. İçişleri Bakanlığı, kamu yönetimi alanında yaşanan küresel gelişmelerle ülkemizin iç dinamiklerini birleştirerek 21. Yüzyılda Türk kamu yönetimine yön ve şekil verme gayret ve sorumluluğunun bilincindedir.

Bakanlık, sahip olduğu taşra teşkilatı olan il ve ilçe birimleri kanalıyla Ülke sathına yayılmış geniş bir alana hizmet sunmaktadır. Bakanlığın

yürüttüğü hizmetleri, modern kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda, daha etkin, hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi sunulan hizmetlerin ve ihtiyaçların niteliklerine göre gerekli teşkilat ve insan kaynaklarına sahip olmasına bağlıdır.

Kamu faaliyetlerimizi düzenleyen temel üst politika belgelerimizin Bakanlığa yüklemiş olduğu görev ve sorumlulukların en üst kalitede yerine getirilebilmesi amacıyla Merkezi Yönetimin taşradaki temsilcileri olan mülki idare sistemi güçlendirilecek ve geliştirilecektir.

HEDEF 1.1

HEDEF 1.1

Halka daha iyi hizmet verebilmek için mülki idare sistemi yeniden düzenlenecektir.

A1

Bakanlığın görevleri arasında, Yurdun iç politikasına, il ve ilçelerin genel ve özel durumlarına ait bilgileri toplamak ve değerlendirmenin yanı sıra mülki idare birimlerinin kurulması, kaldırılmasına, sınır ve adlarının değiştirilmesine, merkezlerinin belirtilmesi, mülki ayrılma ve birleşmeler ile köy, önemli mevki ve tabii yer adlarının değiştirilmesine ait işlemleri yürütmek, mülki idare birimleriyle ilgili yayınlar yapmak ve il ve ilçelerin idaresini, yardım

toplanmasını, taşınmaz mal zilyetliğine ve sivil hava meydanları, limanlar ve sınır kapılarına ait mevzuatın uygulanmasını takip etmek gibi görevler yer almaktadır.

Bakanlık, başta bu görevler olmak üzere mülki idare sistemi kanalıyla gerçekleştirdiği hizmetleri etkin ve etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için çağın gerekleri ve ihtiyaçlar doğrultusunda mevcut mülki idare sistemini yeniden düzenleyecektir.

STRATEJİLER

- Mesleğe alım, eğitim, yetiştirme, terfi, denetim, ödüllendirme, özlük hakları konuları da dahil olmak üzere Mülki İdare Amirliği Sistemi yeniden düzenlenecektir. Bu amaçla Dahiliye Memurları Kanunu başta olmak üzere ilgili hukuki altyapı ele alınacaktır.
- Mülki İdare Amirlerinin değerlendirilmesinde performans kriterleri geliştirilecek ve değerlendirmeler bu kriterlere göre yapılacaktır.
- Valilik Sistemi yeniden düzenlenecektir. Bu kapsamda Valilik karargahı, İl ve İlçe Müdürlükleri ve büroları yeniden organize edilecektir. İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüklerinin yetki

- ve kapasitelerinin artırılarak il düzeyindeki planlama, programlama, koordinasyon ve izleme kapasitelerinin güçlendirilmesi ve İl Koordinasyon Kurullarının daha etkin çalışması sağlanacaktır.
- İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının kapasitesi geliştirilip güçlendirilecektir.
- Mülki İdarenin yürüttüğü kamu hizmetlerinin vatandaş odaklı, hızlı, kolay ve kaliteli sunumu sağlanacaktır. Bu amaçla gerekli fiziki, idari, hukuki düzenlemeler yapılacaktır.
- Mülki Hizmet Uzmanlığı getirilecektir.
- Sınır Mülki İdare Amirliğinin hukuki alt yapısı güçlendirilecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Mülki İdare Amirleri için performansa dayalı denetim, mesleğe alımı, eğitimi, terfi, ödüllendirme sisteminin kurulma tarihi
- Teknolojik altyapısı yenilenen il, ilçe büro sayısı

- Dahiliye Memurları Kanunu, sınır mülki idare amirleri ile ilgili yasal düzenlemenin, mülki hizmet uzmanlığı ile ilgili yasal düzenlemenin, İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüklerini düzenleyen mevzuatın çıkartılma tarihi

AMAÇ 2

İç Güvenlik Hizmetlerini Güçlendirmek ve Geliştirmek

Bakanlığın temel görevleri arasında, Bakanlığa bağlı iç güvenlik kuruluşları aracılığıyla, yurdun iç güvenliğini ve asayişini, anayasada yazılı hak ve hürriyetleri, kamu düzenini ve genel ahlakı korumak; sınır, kıyı ve karasularımızın muhafaza ve emniyetini, her türlü kaçakçılığın men ve takibini sağlamak; karayollarında trafik düzenini temin etmek yer almaktadır.

Bakanlık, bu görevlerini “hukukun üstünlüğü” ve “insan hak ve hürriyetlerine saygı” çerçevesinde yerine getirmeyi temel politikası haline getirmiştir. Bu politikayı gerçekleştirebilmek

ve sürekliliği sağlamak ise ancak teknik ve idari yönlerden mükemmeliyeti yakalamış, yeniliğe ayak uydurabilen profesyonel kolluk kuvvetlerinin varlığı ile mümkündür.

Çalışmalarında Bakanlık, toplum destekli, birey odaklı bir asayiş hizmeti sunumunu sağlamak amacıyla tüm kolluk kuvvetleri birimlerinin adli ve idari kapasitelerinin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi ile bunların statü ve işleyişlerinin, kurumlar arası işbirliğinin artırılması dahil olmak üzere AB standartlarıyla uyumlaştırılmasına devam edecektir.

HEDEF 2.1

HEDEF 2.1

İç güvenlik hizmetinin, Hükümetin belirleyeceği politikalar doğrultusunda ve yine Hükümetin denetim ve gözetiminde; “hukukun üstünlüğü” ve “insan hak ve hürriyetleri” çerçevesinde, kolluk kuvvetlerinin profesyonel ve uzmanlaşmış birimleri tarafından yerine getirilmesi esastır. Bu kapsamda, iç güvenlik yönetiminin koordinasyonunu ve sivil idarenin iç güvenlikle ilgili görev, yetki ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirmesini güçleştiren mevzuat hükümleri ve uygulamaları değiştirilecektir.

A2

Şeffaf, hesap verebilir, sürekli kendini yenileyebilen, iş ve işlemlerinde hukukun üstünlüğüne bağlı, insan odaklı, yüksek ahlak ve disiplin sahibi kolluk kuvvetleri aracılığıyla, Mutlu Birey Huzurlu Toplumun temininde önemli görevler üstlenen Bakanlık, birey memnuniyetini esas alan, özgürlük ve güvenlik arasındaki hassas dengeyi gözetken, toplumun desteğine sahip bir asayiş hizmeti sunumu için gerekli yasal ve kurumsal altyapı oluşturacaktır.

STRATEJİLER

- Önleyici kolluğa ağırlık vermek suretiyle toplum destekli, güvenlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması için gerekli idari, hukuki, fiziki düzenlemelerin yapılmasına devam edilecektir.
- Elektronik Kent Güvenlik Sistemleri (EKGS) yaygınlaştırılacaktır.
- Güvenlik birimlerinin sunduğu kamu hizmetlerinin vatandaş odaklı, hızlı, kolay ve kaliteli sunumu sağlanacaktır. Bu amaçla gerekli fiziki, idari, hukuki düzenlemeler yapılacaktır.
- Güvenlik birimlerinde sunulan kamu hizmetlerinden mümkün olanlar elektronik ortamda sunulacaktır.
- Örgütlü suçlar, uyuşturucu, insan ticareti, yolsuzluk ve kara paranın aklanması, Mali suçlar, terörizm ve terörün finansmanı gibi sınır aşan suçlara karşı mücadelenin etkinleştirilmesi amacıyla gerekli idari, hukuki ve fiziki düzenlemelerin yapılmasına devam edilecek, mücadeleci kuruluşlar arasındaki her türlü işbirliği güçlendirilecek ve uluslararası işbirliği artırılacaktır.
- Trafik hizmetlerinin etkinleştirilmesi için hukuki, idari, kurumsal ve teknik altyapı iyileştirilecektir.

Etkili bir asayiş hizmeti sunumu amacıyla koruyucu ve önleyici bir kolluk hizmeti esas alınacak ve ilgili birimler arası koordinasyonun temini ve ortak veri tabanının oluşturulması için gerekli düzenlemeler hayata geçirilecektir.

Toplumun huzur ve güvenliğini sağlamaya yönelik çabalar yoğunlaştırılacak, önleyici kolluğa ağırlık verilecek, iç güvenlik birimleri gerek insan kaynakları, gerekse teknolojik altyapı ve malzeme bakımından daha da güçlendirilecektir.

- Entegre sınır yönetimini etkinleştirmek amacıyla yeni bir birim kurulacaktır.
- İltica ve göç yönetimini etkinleştirmek amacıyla yeni bir birim kurulacaktır.
- Terör nedeniyle ülke içinde yerinden olmuş kişilerin yaşadıkları çevreye entegrasyonuna ve sürdürülebilir yaşam koşullarının sağlanmasına yönelik çalışmalara devam edilecektir.
- Gaziler, şehit dul ve yetimleri ve bunların kurmuş oldukları sivil toplum örgütlerinin sorunlarının çözümüne yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Mülki idarenin iç güvenlikle ilgili hukuki, idari ve kurumsal kapasitesi ile yetki ve sorumluluklarının artırılması amacıyla engelleyici mevzuatın ayıklanması sağlanacaktır.
- Çocukların suç işlemlerini önlemeye yönelik koruyucu güvenlik hizmetlerine ağırlık verilecektir.
- Bağımsız Kolluk şikayet mekanizmasına ilişkin mevzuat Başbakanlığa sunulacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Entegre sınır yönetimi, İltica ve göç yönetimi, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığının kurulma tarihi, trafik kanunun yasalaşma tarihi
- Terör nedeniyle ülke içinde yerinden olmuş kişilerin kendi istekleri doğrultusunda, eski veya yeni yerleşim yerlerinde sürdürülebilir yaşam koşullarının oluşturulması için başvuruların karşılanma oranı.
- Terör ve terörden doğan zararların karşılanmasına yönelik başvuruların sonuçlandırılma oranı
- EKGS yaygınlaşma oranları
- Suçla mücadelede elde edilen sonuçlar
- Trafik suçları ile mücadelede elde edilen sonuçlar
- Mülki idarenin hukuki, idari ve kurumsal kapasitesi ile yetki ve sorumluluklarının artırılması amacıyla engelleyici mevzuatın yasalaşma tarihi
- Bağımsız Kolluk Şikayet Mekanizmasına ilişkin mevzuatın yasalaşma tarihi

AMAÇ 3

Bakanlığın Yürüttüğü Kamu Hizmetlerinin Elektronik Ortamda Sunulmasını Sağlamak.

Gerek dünyada gerekse Ülkemizde hızla yaşanan gelişim ve dönüşümlerin bir başka boyutu olan bilgi ve iletişim teknolojilerinin kamu kurumlarınca da yaygın bir şekilde kullanımı vatandaş - devlet ilişkisini daha da güçlendirmiştir. Gelişen imkânlar çerçevesinde vatandaşlar devletin sunduğu birçok hizmetten çok kolay ve hızlı şekilde yararlanmaya başlamıştır. Bu süreçte her kurum kendi bünyesinde bilgi ve teknolojiden azami düzeyde yararlanarak hizmet kalitesini yükseltme yarışı içerisine girmiştir.

Bu yarışta katılımcı, şeffaf ve vatandaş odaklı bir kamu hizmeti hedefi e-devlet araçlarıyla bütünleşmeyi öne çıkarmaktadır. Vatandaşın doğumundan başlayıp bütün hayatı boyunca

hizmetlerinden yararlandığı İçişleri Bakanlığı hizmet yelpazesinin her aşaması günün koşulları ve gelişen şartlar çerçevesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin yakın takibini gerektirmektedir.

Bakanlık, başta MERNİS gibi e-devlet uygulamalarında öncü e-projeleri gerçekleştirmiştir. Bakanlığın misyonunda yer alan hizmetleri gerçekleştirirken vatandaşa en kolay ve en etkin biçimde, kaliteli, hızlı, kesintisiz ve güvenli olarak imkânların sağlanması için bilgi ve iletişim teknolojilerinden azami ölçüde yararlanılacak ve ihtiyaçlar doğrultusunda birimlerinin bilişim altyapısı geliştirilerek güçlendirilecektir.

HEDEF 3.1

e-Devlete geçiş sürecinde, Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatınca yürütölen kamu hizmetlerinin hızlı, kaliteli ve düşük maliyetli biçimde yerine getirilmesi, ilgililerin veri ve kaynaklara hızlı bir şekilde ulaşması amacıyla bilişim altyapısı geliştirilecek ve mümkün olan kamu hizmetleri elektronik ortamda sunulacaktır.

A3

Bakanlık, sunduğu hizmetlerde, kaliteli, etkili, hızlı ve iyi yönetim ilkelerini e-devlet dönüşüm uygulamalarıyla bütünleştirmiş şekilde gerçekleştirebilmek amacıyla mevcut kurumsal yapısını değerlendirecek ve donanım, yazılım, iletişim ağıını günün teknolojisine uygun şekilde geliştirerek güçlendirecektir.

Bu çerçevede kamu hizmet sunumunda temel bilgi altyapılarının oluşturulması sağlanacak ve gerçek kişilerde olduğu gibi tüzel kişiler için

de tek numaraya dayalı bilgi sistemi ile adres ve gayrimenkul bilgi sistemleri geliştirilecektir. Gerçek ve tüzel kişilere ait temel bilgilerin ortak veri tabanlarından, belirli yetki ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde, ilgili kamu kuruluşları arasında elektronik ortamda etkin paylaşımı sağlanacaktır. e-Devlet hizmetlerinin gerektirdiği kurumlar arası bilgi paylaşımında, kişisel bilgilerin mahremiyeti ilkesinin gözetilmesi esas olacaktır.

STRATEJİLER

- Bakanlık merkez ve taşra teşkilatının donanım, yazılım, iletişim ağı günün teknolojisine uygun bir şekilde geliştirilerek güçlendirilecektir.
- Bakanlık arşivi elektronik ortama aktarılacaktır.
- Bilgi Sistemleri Olağanıüstü Durum Yönetim Merkezleri kurulacak ve işletilecektir.
- e-devlete geçiş sürecinde başta e-içişleri (e-bakanlık) olmak üzere SGB-Net, Çevrimiçi Emlak ve İnşaat gibi e-projeler tamamlanacaktır.
- Mevcut “Nüfus Cüzdanları” yerine “Vatandaşlık Kartı”nın verilmesine başlanacak ve yaygınlaştırılacaktır.
- Mekansal Adres Kayıt Sistemi oluşturularak hayata geçirilecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- E- projelerin tamamlanma oranı
- Adres Kayıt Sistemi altyapı hazırlıklarının tamamlanma oranı
- Kimlik Paylaşımı Sistemine protokolle dahil edilen toplam kurum sayısı
- Elektronik Vatandaşlık Kartı pilot uygulamalarının tamamlanma oranı
- Bakanlık arşivinin elektronik ortama aktarılma oranı
- Mekansal Adres Kayıt Sisteminin oluşturulma tarihi

AMAÇ 4

Yerel yönetimlerde etkinliği, verimliliği, katılımcılığı, açıklığı ve hesap verebilirliği sağlamak.

Ülkenin idari bölümlere ayrılması, il ve ilçelerin genel idarelerini, mahalli idareleri ve bunların merkezi idare ile olan alaka ve münasebetlerini düzenlemek İçişleri Bakanlığının teşkilat kanununda sayılmış asli görevlerindendir.

AB uyum sürecinde olan ülkemizde yerel yönetimler giderek artan bir önem kazanmakta ve bu birimler tarafından götürülen hizmetlerin de toplumsal dönüşümü yakalayacak bir hız ve etkinlikte olması gerekmektedir.

Çağdaş gelişmeler ışığında Bakanlık, yerel yönetimleri yönlendirici ve denetleyici kurum olarak, halkın yerel yönetimlere etkin ve etkili katılımını sağlayacak, mahalli idarelerin maddi imkanlarını artırıcı ve mali yapılarını güçlendirecek tedbirler almanın zaruri olduğunu benimsemiştir. Bu doğrultuda çalışmalara bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da devam edilecektir.

HEDEF 4.1

Yerel yönetimlerde halkın yönetime etkili katılımını ve açıklığı sağlayacak düzenlemeler yapılacak ve yöntemler geliştirilecektir.



Yoğun göç ve çarpık kentleşmenin oluşturduğu uyum sorunları toplumsal bütünlüğü ve uyumu zedeleyici ortamlar hazırlamaktadır. Bu kapsamda, ulusal ve yerel düzeyde, topluma entegrasyon ve aidiyet duygusunu geliştirici önlemlerin alınması ve bu alanlarda yerel yönetimlerin kapasitelerinin ve STK'larla diyalogun artırılması ihtiyacı bulunmaktadır.

BM ile ortak yürütülen Yerel Gündem 21 Programı ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 76'ncı maddesi kapsamında, yerel yönetimlerde halkın yönetime etkili katılımının sağlanması amacıyla, belediyelerde kent konseylerine benzer bir yapının kurulması planlanmaktadır.

Bu doğrultuda belediyelerde kent konseyleri kurulması konusunda bilgi ve eğitim desteği sağlanması, bulunduğu kente sahip çıkma adına kadınlar, gençler ve engellilerin içerisinde yer aldığı katılımcı modellerle oluşturulmuş projelerin desteklenmesi öngörülmektedir.

Katılımcılığın artırılabilmesi bilgiye kolay ulaşılabilmesi ile doğru orantılıdır. Bu düşünceyle mahalli idare meclis kararlarına elektronik ortamda ulaşılabilirliğin sağlanması ve bunun yanı sıra diğer katılım mekanizmalarının geliştirilmesi büyük önem arz etmekte ve katılımcılığı tetikleyen bir unsur olarak görülmektedir.

STRATEJİLER

- Belediyelerde açıklık ve katılım mekanizması güçlendirilecek, katılımın önündeki engeller kaldırılacak, katılımı il düzeyine yayabilmek

için kent konseylerine benzer bir il konseyi yapılanmasının oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Kadınların, gençlerin ve engellilerin içinde bulunduğu katılımcı modellere ilişkin desteklenen proje sayısı
- Mahalli idare meclis kararlarına elektronik ortamda ulaşılabilirliğin sağlanmasına yönelik olarak pilot uygulama yapılan belediye sayısı

- Belediye sınırları dahilindeki katılım mekanizmasını il düzeyine yayabilmek için kent konseylerine benzer bir yapılanmanın oluşturulma oranı

HEDEF 4.2

Mahalli idarelerin finansman imkânları ve hizmet kapasitesi kuvvetlendirilecektir.

A4

Mahalli idarelerin sundukları mal ve hizmetlerin kalitesini artırmak ve bu idarelerde etkin ve verimli bir hizmet anlayışını yerleştirmek için gerekli araçlardan bir tanesi de mahalli idarelerin finansman imkanlarını ve hizmet kapasitelerini güçlendirmektir.

5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun ile yerel yönetimlerin gelirleri artırılmış olmakla beraber mahalli idarelerin öz gelirlerini artırıcı yasal düzenlemeler yapılması ve yeni politikalar üretilmesi öngörülmektedir.

STRATEJİLER

- Mahalli idarelerin öz gelirlerinin artırılmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Mevzuat düzenlemelerinin yapılma tarihi

HEDEF 4.3

Mahalli idarelerde, mali disiplin anlayışı yerleştirilecek, hesap verebilirliğin artırılması için düzenleme yapılacaktır.



Merkezi yönetimden yerel yönetimlere yetki ve görev aktarımının, Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartında getirilen ilkeler dikkate alınarak sağlanması ancak yetki ve görev aktarımı yapılmadan önce yerel yönetimleri yönetsel ve mali açıdan güçlendirecek önlemler alınması 9. Kalkınma Planı ile ortaya konulmuş bir hedeftir. Bu hedef doğrultusunda mahalli idarelerin öz gelirlerinin artırılmasıyla beraber mahalli idarelerde mali disiplin anlayışının yerleştirilmesi ve hesap verebilirliğin artırılması büyük önem taşımaktadır.

Özel idare ve belediyelerde kurulan Denetim Komisyonlarının daha etkin çalışması için mevzuatta düzenlemeler yapılması, mali disiplin ve planlı yönetim anlayışının yerleşmesi için politikalar üretilmesi, yerel yönetimlerde hesap verilebilirliğin ve etkili mali denetimin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılması ve yöntemler geliştirilmesi bu hedeflere ulaşmak için izlenecek öncelikli stratejilerdir.

STRATEJİLER

- Özel idare ve belediyelerde kurulan Denetim Komisyonlarının daha etkin çalışması için mevzuatta düzenlemeler yapılacaktır.
- Mali disiplin ve planlı yönetim anlayışının yerleşmesi için politikalar üretilecektir.
- Yerel yönetimlerde hesap verilebilirliğin ve etkili mali denetimin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılacak ve yöntemler geliştirilecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Özel idare ve belediyelerde kurulan Denetim Komisyonlarının daha etkin çalışması için mevzuat düzenlemelerinin yapılma tarihi
- Hesap verilebilirliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılma tarihi

HEDEF 4.4

Yerel yönetimlerin sundukları hizmetler için ülke çapında asgari hizmet standartları belirlenecek, standartlara uygunluk ve performans denetimi Merkezi İdare tarafından yapılacaktır.

A4

Kamu kurum ve kuruluşlarının asli görevlerini yerine getirebilmelerinin bir yolu da; yerel yönetimlerin sundukları hizmetler için ülke çapında asgari hizmet standartlarının belirlenmesi ve bunlara uyumun denetlenmesidir. Bu çerçevede; uluslararası deneyimler de göz önünde bulundurularak konu ile ilgili mevzuatta düzenlemeler yapılacak olup, yerel yönetimler tarafından sunulan imar, inşaat, iskan, yol, kaldırım gibi alanlarda temel hizmet standartları oluşturulacaktır. Vatandaş taleplerinin, izin, onay, ruhsat gibi sürece dayanan işlemlerin basitleştirilmesi ve uyulması gereken süreçler belirlenecektir. Belirlenecek standart ve hizmet sunum süreçleri internet ortamında bütün belediyelerce yayımlanacaktır. Nüfusu 100.000'i aşan büyük belediyelerde vatandaşın kolayca ulaşabileceği merkezlerde temel yerel hizmetlerin sunumu ile ilgili başvuru ve hizmet noktaları oluşturulacaktır.

Performans yönetiminin son yıllarda tüm dünyada kamu yönetiminin temel unsurlarından birisi olmasına paralel olarak Türkiye'de performans dayalı yönetim anlayışı; artık kamu yönetimimizde de kullanılmaya başlanmıştır. Performans ölçümü ve yönetimi, yerel yönetimin faaliyetlerinin ölçülmesinde ve bu ölçümlerin sonuçlarının planlama sürecine dâhil edilerek

gelecekteki performansın geliştirilmesi için çok önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, yerel yönetimlerde stratejik yönetim anlayışı doğrultusunda performans dayalı yönetim altyapısı kurulması için çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çerçevede, İçişleri Bakanlığı performans dayalı yönetim anlayışının öncü projelerinden birisi olan Belediyelerde Performans Ölçümü Projesini (BEPER) uygulamaya koymuştur. Belediyelerin performans ölçümünü amaçlayan BEPER projesi tüm belediyeleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılacak ve diğer yerel bilgi toplayan projelerle arasında veri paylaşımı altyapısı oluşturulacaktır. Mahalli idarelerin performans kriterleri belirlenecek ve mahalli idareler ile ilgili istatistik standartları tespit edilecektir.

Diğer taraftan, Yerel Yönetimlere ait bilgilerin veri tabanı oluşturularak, konsolidasyonu yapılacaktır. Oluşturulacak veri tabanından yararlanarak, mahalli idareler ile ilgili her türlü istatistiksel bilgi toplanacak, raporlanacak ve yayınlanacaktır. Elektronik devlet ile ilgili her türlü iş ve işlem yürütülecektir. Bu hizmetlerin sunumunda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlardan faydalanılarak halkın yönetime etkin katılımı için ortam sağlanacaktır.

STRATEJİLER

- Yerel kamu hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Yerel yönetimlerin asgari hizmet standartları oluşturulacaktır. Yerel hizmetlerin performans

denetimi belirlenen standartlara göre yapılacaktır.

- Yerel yönetimlere ait verilerin toplanmasına ve analizine yönelik veritabanı oluşturulacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Yerel yönetimlerin hizmet standartlarının oluşturulma tarihi
- BEPER Projesi kapsamında belirlenen performans kriterlerinin güncellenme sayısı
- Yerel yönetimlere ait verilerin toplanmasına ve analizine yönelik veritabanının oluşturulma tarihi

HEDEF 4.5

Kırsal alan yönetiminde etkinlik sağlanması için düzenleme yapılacaktır.



Kamu yönetiminde dağınıklığı gidermek, aşırı merkezileşmeyi önlemek ve vatandaşlara daha iyi hizmet sunabilmek için son yıllarda önemli düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Belediye, Büyükşehir Belediyesi ve İl Özel İdaresi Kanunları yenilenmiş, Mahalli İdare Birlikleri Kanunu çıkarılmış ve yerel yönetimlerin kalkınma konusundaki yetki ve sorumlulukları artırılmıştır. Bu gelişme ile, başta az gelişmiş bölgelerdeki yerel yönetimler olmak üzere, bütün yerel yönetimlerin kapasitelerinin geliştirilmesi ve kaynaklarının artırılması ihtiyacı daha da önem kazanmıştır.

Bu kanunlarla yapılan düzenlemelerle yerel nitelikli bütün müşterek hizmetler yerel yönetimlere devredilmiş, yerel yönetimler üzerindeki vesayet uygulamaları çağdaş normlara göre yeniden düzenlenmiştir. İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Köylerden oluşan yerel yönetimlerin hizmet kapasitesini geliştirmek ve finansman imkânlarını kuvvetlendirmek Bakanlığın öncelikleri arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede; uluslararası uygulamalar da gözden geçirilerek Köy Kanununun yerel yönetim reformuyla uyumlandırılması sağlanacak ve böylece köylerde etkin ve esnek bir idari

yapı kurulacaktır. Köy idarelerinin mali yapıları güçlendirilecek ve köy idareleri yerel nitelikli temel hizmetleri yürütecek şekilde yapılandırılacaktır.

Birden fazla yerel yönetim sınırlarını aşan ve özellikle küçük belediyelerin yürütmekte zorlandıkları altyapı hizmetlerinin birlikler aracılığıyla yürütülmesi teşvik edilerek ilgili mevzuatta düzenlemeler yapılacaktır. Kırsal kalkınma ve başta KÖYDES uygulaması olmak üzere kırsal alanda asgari yaşam standartlarını geliştirmek ve kırsal altyapı sunumu konusunda etkinliklerini artırmak üzere mahalli idare ve birliklerinin teknik, mali ve kurumsal kapasiteleri güçlendirilecektir. Çevresel altyapı yatırımlarının yapılmasında ve işletilmesinde ölçek ekonomisinin faydalarından yararlanmak için yerel yönetimler arasındaki işbirliği ve eşgüdüm geliştirilecek, bu kapsamda mahalli idare birliklerinin kurulması desteklenecektir. Buna paralel olarak, 2005 ve 2006 yıllarında köy altyapılarının iyileştirilmesi amacıyla il özel idareleri ile mahalli idare birliklerine doğrudan kaynak tahsis edilmiş ve Köylerin Altyapısını Destekleme Projesi (KÖYDES) uygulamaya konulmuştur.

STRATEJİLER

- Köy Kanunu yenilenecektir.
- Mahalli İdare Birliklerinin daha etkin ve verimli hizmet yürütmesini sağlamak üzere gerekli hukuki, mali ve idari düzenlemeler yapılacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Köy Kanununun yenilenme tarihi
- Mahalli İdare Birliklerine yönelik hukuki, mali ve idari düzenlemelerin yapılış tarihi

AMAÇ 5

Sivil toplumun gelişmesini sağlamak.

Son yıllarda sivil toplum kuruluşlarının (STK) çoğulcu demokrasi içinde artan önemlerine paralel olarak hem sayılarında, hem de faaliyet gösterdikleri alanların çeşitliliğinde bir artış olmuştur. Demokrasimizin daha da kökleşmesi için, sivil toplumun güçlenmesi ve etkili bir kamuoyu denetimi gerekli olmaktadır. Başta Dernekler Kanununda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine uygun olarak örgütlenme

özgürlüğünün sağlanması olmak üzere, çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Kamu politikalarının oluşturulmasında demokratik katılımı, saydamlığı sağlamak ve toplumsal iletişimi geliştirmek için STK'ların karar alma süreçlerine katılımını sağlayacak mekanizmalar oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

HEDEF 5.1

Derneklerin, demokratik toplumlarda olduğu biçimde katılımcı, açık ve hesap verebilir olması için gerekli düzenleme yapılacak ve destek sağlanacaktır.

A5

e-dernek kurumsal yazılımının bütün dernekler tarafından etkin olarak kullanılmasını sağlamak için gerekli alt yapı oluşturulmuştur. Dernekler için hazırlanacak olan tüm yazılım programlarının e-dernek kurumsal yazılımı ile entegre edilerek kullanılması sağlanacaktır.

Sivilleşme ve demokratikleşme sürecinde sivil toplumun gelişimine katkıda bulunmak ve STK'ların gelişiminin önünü açmak için, derneklere ilişkin kaydedilen tüm verilerin analizleri yapılacak ve STK'larla birlikte ortak çalışmalar yürütülecektir. Kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ve STK'lar arasındaki işbirliği ve ortaklıklar desteklenecek, işbirliği ağlarının oluşturulması yoluyla bilgi alışverişi özendirilecektir.

Derneklere ilişkin arşiv belgeleri dijital ortama aktararak ilgililerin kullanımına sunulacaktır. Dernekler mevzuatında iyileştirmeler yapılacak ve ülke genelinde mevzuatta uygulama birliği sağlanacaktır. STK'larla özellikle internet üzerinden online ve karşılıklı etkileşim içinde mevzuat konusunda bilgilendirmeler yapılacaktır.

Derneklere yapılan denetimin standartlaştırılması için standart denetim rehberi oluşturulacaktır. Böylece dernek denetimleri etkin bir şekilde yapılarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve STK'lara olan güveninin artması sağlanacaktır. STK'ların kendi bünyesinde yapacakları denetimin de standart hale getirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Böylece derneklerin iş ve işlemlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlanacaktır.

STRATEJİLER

- e-dernek kurumsal yazılımının bütün dernekler tarafından etkin olarak kullanılması sağlanacaktır.
- Derneklere ilişkin belgeler elektronik arşiv ortamına aktarılacaktır.
- STK'lar ve Kamu Kurumları arasında işbirliğinin güçlendirilmesine yönelik ortak eğitimler ve proje geliştirme çalışmaları yapılacaktır.

- Derneklerin iç ve dış denetimine ilişkin mali ve istatistiki raporlama standartları oluşturulacak ve sivil örgütlerde mali şeffaflık sağlanacaktır.
- STK faaliyetleri üzerinde kamuoyu denetimi sağlayacak düzenlemeler yapılacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- e-dernek kurumsal yazılım programının dernekler tarafından kullanılma oranı
- STK'lar ve kamu sektörü arasında işbirliğinin güçlendirilmesine yönelik olarak düzenlenen etkinlik sayısı

- Standart dernek denetim rehberinin oluşturulma tarihi
- Derneklere yönelik yapılan rehberlik denetim sayısı

AMAÇ 6

Bakanlık Teşkilat Yapısını Yeniden Düzenlemek

Bakanlığın ülke çapına yayılan hizmet alanı ve üstlendiği geniş görevleri ile özel bir yeri vardır. Kamudaki yeniden yapılanma çalışmaları ve bunun da ötesinde Bakanlığın hem merkezde ve hem de taşrada yürüttüğü hizmetleri, modern kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda, daha etkin,

hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda, Bakanlık hizmetlerinin süratli, kaliteli, etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilebilmesi için teşkilat yapısının günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

HEDEF 6.1

Bakanlık birimlerinin teşkilat yapıları günün koşulları ve ihtiyaçları doğrultusunda yenilenecek ve güçlendirilecektir.

A6

Gelişen ve değişen hayat koşulları çerçevesinde; kamu idarelerinin mevcut yapılarını geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda; faaliyetlerini Bakan Oluru ile yürüten Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ve Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı üst yönetimin takdiri doğrultusunda teşkilat kanununa dahil edilecektir.

Söz konusu birimlerin teşkilat kanununa dahil edilmesini takiben, bu birimlerin teşkilat yapılarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesine yönelik çalışmalar da yapılacaktır. Ayrıca Hukuk Müşavirliği ve Eğitim Dairesi Başkanlığı ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırılacaktır.

STRATEJİLER

- Hukuk Müşavirliği, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ve Eğitim Dairesi Başkanlığının yeniden yapılandırılması amacıyla İçişleri Bakanlığı Teşkilat Kanunu yeniden düzenlenecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Bakanlık teşkilat yapısına yönelik mevzuat düzenleme tarihi

HEDEF 6.2

HEDEF 6.2

Bakanlığın insan kaynakları yönetimine ilişkin iş ve işlemleri hizmet verimliliğini artırmaya yönelik olarak yürütülecektir.

A6

Bakanlık çalışanlarının yetkin bir seviyeye ulaştırılması ve değişen koşullara uyum sağlaması için etkili bir insan kaynakları planlaması

yapılması amacıyla; nitelikli personel istihdam edilmesi yoluna gidilecek ve personelin özlük hakları düzeltilecektir.

STRATEJİLER

- Bakanlığın görev ve sorumluluklarının gerektirdiği nitelik ve sayıda personelin istihdam edilmesine ve özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Bakanlık personelinin performansa dayalı bir sistem içerisinde değerlendirilmesi sağlanacaktır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Nitelikli personel sayısındaki değişim oranı
- Çalışan memnuniyetindeki değişim oranı

HEDEF 6.3

Bakanlık hizmet ve faaliyetlerinin kamuoyundaki yansıması uygun teknolojileri kullanarak, hızlı ve kapsamlı bir şekilde izlenecek; Bakanlığın faaliyetlerinin tanıtımına ve olumlu imajının korunmasına yönelik bilgilendirme ve halkla ilişkiler çalışmaları çağdaş yöntemlerle yürütülecektir.

Bakanlık faaliyetlerine ilişkin kamuoyunu bilgilendirme çalışmaları internet ortamının sağladığı kolaylıklardan da faydalanılarak yürütülecek ve İçişleri Dergisi 2 ayda bir

yayımlanıp, dağıtımı sağlanacaktır. Ayrıca Türk kamu yönetiminde çok önemli bir yer tutan ve Bakanlık tarafından yayımlanan Türk İdare Dergisi hakemli dergi haline getirilecektir.

A6

STRATEJİLER

- Bakanlık internet sayfasının fonksiyonel olarak kullanımı sağlanacaktır.
- İçişleri Dergisi aracılığıyla Bakanlığın faaliyet ve projelerinin kamuoyuyla paylaşımı sağlanacaktır.
- Kamu yönetimine yönelik inceleme ve araştırma alanında kaynak niteliği taşıyan Türk İdare Dergisi hakemli dergi olarak yayın hayatını sürdürecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Bakanlık internet sayfası ziyaret sayısındaki artış
- İçişleri ve Türk İdare Dergisinin internetten okunma sayısı

HEDEF 6.4

HEDEF 6.4

Bakanlık kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması sağlanacak ve Bakanlıkta stratejik yönetim anlayışı geliştirilecektir.

A6

Kamu kurum ve kuruluşlarında son yıllarda yaşanan gelişmelerle bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu süreçte kamuda klasik yönetim usulleri terk edilerek modern yönetim usullerine geçiş hızlı bir şekilde devam etmektedir. Bu doğrultuda Bakanlık görev

alanlarına ilişkin araştırma, değerlendirme ve geliştirme çalışmaları yapılacak, personelin stratejik yönetim anlayışına geçişini hızlandırmak için faaliyetler yapılacak, Bakanlığın iç kontrol mekanizmaları etkinleştirilecek ve proje kapasitesi artırılabilecektir.

STRATEJİLER

- Bakanlık görev ve hizmet alanında araştırma, değerlendirme ve geliştirme çalışmaları yapılacaktır.
- Bakanlık personelinin stratejik araştırma ve geliştirme kapasitesini geliştirmeye yönelik faaliyetler yürütülecektir.
- İç kontrol mekanizmalarının etkili uygulanması sağlanacaktır.
- AB müzakere sürecinde Bakanlığımız proje geliştirme kapasitesi güçlendirilecektir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Bakanlık görev ve hizmet alanında yapılan araştırma sayısı
- Stratejik düşünce kapasitesini geliştirmeye yönelik eğitim sayısı

BÖLÜM V

BÖLÜM V

MALİYETLENDİRME

Bakanlığın stratejik plan çerçevesinde gerçekleştireceği amaç ve hedefler doğrultusunda yürüteceği çalışmaların maliyetleri belirlenirken, 2010 ve 2011 yılları için temel bütçe kalemlerindeki toplam değerler, 2009-2011 Orta Vadeli Mali Plan'daki öngörüler doğrultusunda belirlenmiştir. Sonraki yıllar için de önceki yıllardaki artış oranları, mevcut ve olası enflasyon rakamları ve ekonomideki eğilimler doğrultusunda projeksiyonlarda bulunulmuştur.

Birimler bazında yapılan çalışmalar, Strateji Geliştirme Başkanlığı çalışanlarınca toplulaştırılmış ve Amaç ve Hedeflere ilişkin bütçe kalemlerine dağıtılmış maliyetlerden yola çıkılarak Bakanlığın 2010 - 2014 dönemi için tahmini bütçe rakamları ve kaynak ihtiyacı belirlenmiştir.

2010-2014 DÖNEMİ MALİYET TAHMİNİ					
	2010	2011	2012	2013	2014
Amaç 1	2.621.191	2.778.462	2.945.161	3.121.870	3.309.182
Hedef 1.1	2.621.191	2.778.462	2.945.161	3.121.870	3.309.182
Amaç 2	1.037.150.515	1.079.379.545	1.064.292.922	1.235.262.856	1.309.378.627
Hedef 2.1	1.037.150.515	1.079.379.545	1.064.292.922	1.235.262.856	1.309.378.627
Amaç 3	834.198.571	884.250.485	937.305.519	993.543.850	1.053.156.481
Hedef 3.1	834.198.571	884.250.485	937.305.519	993.543.850	1.053.156.481
Amaç 4	540.634.474	573.072.539	607.456.895	643.904.307	682.538.563
Hedef 4.1	203.045.540	215.228.272	228.141.968	241.830.486	256.340.315
Hedef 4.2	21.535.130				
Hedef 4.3	146.849.198	178.487.386	189.196.629	200.548.426	212.581.331
Hedef 4.4	64.605.395	68.481.718	72.590.626	76.946.063	81.562.826
Hedef 4.5	104.599.211	110.875.163	117.527.672	124.579.332	132.054.091
Amaç 5	10.904.091	11.558.336	12.251.832	12.986.941	13.766.157
Hedef 5.1	10.904.091	11.558.336	12.251.832	12.986.941	13.766.157
Amaç 6	37.957.158	39.800.633	42.188.671	44.719.991	47.403.191
Hedef 6.1	2.508.623	2.659.140	2.818.689	2.987.810	3.167.079
Hedef 6.2	25.270.211	26.352.469	27.933.617	29.609.634	31.386.212
Hedef 6.3	909.852	964.443	1.022.310	1.083.648	1.148.667
Hedef 6.4	9.268.472	9.824.581	10.414.055	11.038.899	11.701.233
TOPLAM	2.463.466.000	2.590.840.000	2.666.441.000	2.933.539.815	3.109.552.201

BÖLÜM VI

BÖLÜM VI

STRATEJİK PLAN UYGULAMA, İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ

A. STRATEJİK PLANIN UYGULANMASI

İçişleri Bakanlığı Stratejik Planı 2010 yılı başında uygulamaya konulacaktır. Daha önceki yıllarda başlatılan çalışmalar ile düzenli olarak her yıl yürütülen bazı hizmetlere 2010-2014 yılları arasında da devam edilecek, bu çalışmalardan bir kısmı plan dönemi içinde sonlandırılacaktır. Söz konusu çalışmaların başarıya ulaşmasında personel gereksiniminin karşılanması ve mevcut personelin niteliklerinin geliştirilmesinin önemi ayrıca vurgulanmaktadır. Bu yöndeki çalışmalar Personel Genel Müdürlüğü ve Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde yürütülecek çalışmalarla gerçekleştirilecektir.

B. STRATEJİK PLANIN İZLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

İçişleri Bakanlığı 2010 - 2014 Stratejik Planının uygulanmaya başlanması ile birlikte misyon, vizyon ve temel değerler doğrultusunda yürütülecek çalışmaları izleme süreci başlayacaktır. Bu süreçte stratejik planda ortaya konulan amaç ve hedeflere ne ölçüde erişildiği belirlenen performans göstergelerinden de yararlanarak, sistemli bir şekilde izlenecek ve belirli aralıklarla raporlanacaktır. Bu raporlar hedeflerin gerçekleşme düzeyleri hakkında sorumlu birimlerden elde edilen açıklama ve yorumları içerecektir.

Kurumsal performansın değerlendirilmesi ise performans hedeflerine ulaşmak için kullanılan yöntem ile yürütülen çalışmaların ve bunlardan elde edilen sonuçların değerlendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle performans değerlendirmesi, izleme raporları da göz önünde bulundurularak uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve belirlenen amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun karşılaştırmalı bir analizidir.

İzleme ve değerlendirmenin etkin yapılabilmesi, ancak uygun veri ve istatistiklerin temin edilmesiyle mümkündür. Amaca uygun doğru ve tutarlı verilerin varlığı, stratejik planın başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi için gereklidir. İzleme ve değerlendirme faaliyetlerinin etkili olarak gerçekleştirilebilmesi, uygulama aşamasına geçmeden önce stratejik planda ortaya konulan hedeflerin nesnel ve ölçülebilir göstergelerle ilişkilendirilmesini gerektirmektedir. Bu bakımdan 2010-2014 Stratejik Plan çalışmaları kapsamında geliştirilen performans gösterge ve hedefleri, planın izlenmesi ve değerlendirilmesi açısından ilk adımı oluşturmaktadır. Bir sonraki aşamada stratejik planın amacına uygun ve planlandığı şekilde yürüyüp yürümediğinin kontrolü için denetleme, performans izleme ve üst yönetime gerekli geribildirim yapma amacıyla doğru ve zamanında bilgi akışını sağlayan bir yönetim sistemi oluşturulacaktır.

SONUÇ

Stratejik Plan çalışmaları yalnızca yasal açıdan değil, aynı zamanda Kamu Yönetimi Reform süreci ile idarenin verimli ve planlı çalışması açısından da oldukça önemlidir.

İçişleri Bakanlığı Stratejik Planının amacı, hizmetlerde etkinlik ve verimliliğin arttırılmasını sağlamak, daha iyi ve kaliteli hizmet sunmak, kaynakların rasyonel kullanımını sağlamak, vatandaş memnuniyetini temin etmek ve kurumun geleceğini bugünden öngörüp şekillendirmektir.

İçişleri Bakanlığı'nın; stratejik planda ortaya koyduğu **vizyonu** doğrultusunda tespit edilmiş **amaçları** ve bunlara bağlı olarak belirlenmiş ölçülebilir **hedefleri** ile bunların gerçekleşmesi için yerine getirilmesi gereken **stratejileri** , -üstlenmiş olduğu **misyonu** ve benimsemiş olduğu **temel değerleri** doğrultusunda- gerçekleştirmesi Bakanlık için yeni bir dönemin başlangıcı olacak ve edinilen deneyim daha sonraki stratejik planlara ışık tutacaktır.

İçişleri Bakanlığı'nın Türk kamu yönetiminde üstlendiği misyonun büyüklüğü ve hizmetlerinin çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda 2010-2014 Stratejik Planı'nın başarılı olmasının zorunluluğu ortadadır. Stratejik Planın uygulama sürecinde başarılı olabilmek için üst yönetimin sorumluluğunda, örgütün bütün kademelerinin katılımı ile stratejilerin uygulamaya konulması ve öncelikle örgüt yapısının belirlenen stratejilerin uygulanmasına elverişli hale getirilmesi gerekir. Bu süreçte kaynakların doğru tahsisi de büyük önem arz etmektedir. Performans esaslı bütçeleme tekniği uygulanarak mali disiplinin, şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanması önemlidir.

Stratejik planlar, stratejik yönetimin uygulama araçlarından yalnızca bir tanesidir. Bu noktada asıl olan, Bakanlığın her kademesinde stratejik yönetim anlayışının yerleştirilmesidir.

İçişleri Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı kurumsal gelişim ve değişim açısından büyük bir fırsat olup, Plan hazırlık sürecinde gösterilen özenin planın uygulanması safhasında da gösterilmesi ve planın başarıyla uygulanması ile bu fırsat en iyi şekilde değerlendirilmiş olacaktır.

EKLER

EK 1: STRATEJİK PLANDA GÖREV ALAN İCRACI PERSONEL

İçişleri Bakanlığı Stratejik Planı hazırlama çalışmalarına kısıtlı imkânlarla, Strateji Geliştirme Başkanlığı Stratejik Yönetim ve Planlama Daire Başkanı Doç. Dr. Sait AŞGIN başkanlığında iki APK Uzman Yardımcısından oluşan bir ekiple başlanmıştır. Daha sonra Valiliklerde görev yapan İl Planlama Uzman ve Uzman Yardımcılarının geçici görevlendirilmeleri ile bu sayı zaman zaman takviye edilmiştir. Stratejik Plan çalışmalarında danışmanlık hizmeti alınan Milli Prodüktivite Merkezi Uzmanlarının yönlendiriciliğinde, planın değişik aşamalarında görev yapan Bakanlık personeli aşağıda belirtilmiştir.

STRATEJİ GELİŞTİRME KURULU ÜYELERİ	
ADI VE SOYADI	GÖREV ÜNVANI
Osman GÜNEŞ	Vali, Müsteşar
Dr. Hasan CANPOLAT	Vali, Müsteşar Yardımcısı
Alim BARUT	Müsteşar Yardımcısı
Mustafa TEKMEK	Müsteşar Yardımcısı
Zekeriya ŞARBAK	Müsteşar Yardımcısı
Ercan TOPACA	Vali, Mahalli İdareler Genel Müdürü
Osman DIRAÇOĞLU	Vali, Eğitim Dairesi Başkanı
Vasip ŞAHİN	İller İdareleri Genel Müdürü
Mustafa DÖNER	Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürü
Atilla ÖZDEMİR	Sivil Savunma Genel Müdürü
İlhan TURGUT	KİHBI Dairesi Başkan Vekili
Dr. Şentürk UZUN	Dernekler Dairesi Başkanı
Halil YILMAZ	Teftiş Kurulu Başkan Vekili
Adnan YILMAZ	Strateji Geliştirme Başkanı
Murat KOCA	I. Hukuk Müşaviri
İbrahim SARAÇOĞLU	Basın Müşaviri
Dr. Yusuf MAYDA	Personel Genel Müdürü
Ersin YAZICI	İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı
Mehmet ODUNCU	Bilgi İşlem Dairesi Başkanı
Abdurrahman SAVAŞ	Dış İlişkiler ve AB Koordinasyon Dairesi Başkanı

Stratejik Planlama Koordinatör Birim

Strateji Geliştirme Başkanı

Stratejik Yönetim ve Planlama Dairesi Başkanı

Bütçe ve Performans Dairesi Başkanı

: STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI

: Adnan YILMAZ

: Doç. Dr. Sait AŞGIN

: Tuncay ENGİN

**PLANIN BÜTÜN AŞAMALARINDAN SORUMLU STRATEJİK PLAN
ÇALIŞMA VE KOORDINASYON GRUBUNDA GÖREV ALAN PERSONEL**

ADI VE SOYADI	GÖREV ÜNVANI
Doç. Dr. Sait AŞGIN	Stratejik Yönetim ve Planlama Dairesi Başkanı
A.Kadir HAYTA	İl Planlama Uzmanı
Ahmet KOÇKÖPRÜ	İl Planlama Uzmanı
Selen GÖRGÜN	APK Uzman Yardımcısı
Şeniz ARSLAN COŞAR	İl Planlama Uzman Yardımcısı
Şule KAYA	İl Planlama Uzmanı
Ümit ALTAY	APK Uzman Yardımcısı
Yusuf ERTAN	İl Planlama Uzmanı

PLANIN PERFORMANS GÖSTERGE VE HEDEFLERİ İLE MALİYETLENDİRME AŞAMALARINDA GÖREV ALAN PERSONEL

ADI VE SOYADI	GÖREV ÜNVANI
Tuncay ENGİN	Bütçe ve Performans Dairesi Başkanı
Coşkun KARAKOÇ	İl Planlama Uzmanı
Çiğdem DALBOYUN DEMİR	Mali Hizmetler Uzmanı
Funda GÜNEY	Mali Hizmetler Uzmanı
Gül ÖZTÜRK	Mali Hizmetler Uzmanı
Ömer YILDIRIM	Mali Hizmetler Uzmanı
Ulaş ALTUN	İl Planlama Uzmanı
Yahya Can DURA	İl Planlama Uzmanı

EK 2: AMAÇLARDAN SORUMLU BİRİMLER

	İller İdaresi Genel Müdürlüğü	Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü	Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü	KİHBİ Dairesi Başkanlığı	Dernekler Dairesi Başkanlığı	Tefiş Kurulu Başkanlığı	Strateji Geliştirme Başkanlığı	Hukuk Müşavirliği	Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	Personel Genel Müdürlüğü	Eğitim Dairesi Başkanlığı	İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	Özel Kalem Müdürlüğü	Valilik ve Kaymakamlıklar
Amaç 1	●									●				●
Amaç 2*	●									●				
Amaç 3	●	●	●		●		●					●		
Amaç 4			●											
Amaç 5					●									
Amaç 6	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

* Bu amaç Bağlı Kuruluşlarla koordineli bir şekilde yürütülecektir.