

**ORGANIZACIJA
RADA I KADROVSKA
POLITIKA ISLAMSKE
ZAJEDNICE**

Mustafa SPAHIĆ

„Neka među vama uvijek bude jedna zajednica (elita) koja će dobru, hajru i progresu pozivati čestitost, poštenje, dobro i moral naređivati, a nemoral, nepoštenje i zlo zabranjivati.“ (Kur'an 3:104). Mada riječ Ummet - Zajednica ima više značenja u bitnom i suštinskom smislu, unutar religije i političke zajednice, ova riječ označava skupinu namjerno, slobodno, planirano, sistemski, institucionalno i ciljano povezanih ljudi koje vodi, rukovodi i usmjerava jedan određeni opći, neprolazni i nepotrošivi cilj, a to je ideja općeg dobra, sreće, mira, blagostanja i sigurnosti za ljude kao ljude ili ostvarivanje, na zakonit, legalan, regularan i proceduralan način, interesa za većinu ljudi bez nepravde, nasilja i bezakonja. Za jednog mislioca (Emila Durkheima): „Društvo je prije svega ideja koju ono o sebi formira“. Ni za antički svijet nije svako morao biti zajednica - Polis, bez obzira koliko je članova brojao. Prema Platonu i Aristotelu, Polis - zajednica, grad - država, je politička zajednica umnih i slobodnih ljudi koji se u kapacitetima svojih mogućnosti bave politikom radi ostvarenja ideje općeg dobra sreće, sigurnosti, blagostanja i interesa većine ljudi, uz pomoć ideja, pravde i pravičnosti, mjere i umjerenosti, razboritosti, hrabrosti i mudrosti. Da su Huni, Avari, Mongoli i Tatari imali ideju o sebi kao zajednici i društvu na kojoj počivaju i cilj i smisao života zbog koga se bore i ratuju, s obzirom na junaštvo, hrabrost, izdržljivost, lukavstvo i brzinu u ratovanju kao i stvarnu moć u odnosu na tadašnje čovječanstvo, ti bi narodi, umjesto Turaka Osmana, vladali i Azijom i Evropom, jer su ih skoro bili potpuno osvojili. Međutim, ti narodi su imali ratnike i vojskovođe, a nisu imali politiku, državnike i ideju zajednice.

Prava zajednica počiva na Pravdi, ustavu i zakonu, njen cilj je opće dobro, sreća, blagostanje i korist za sve ili makar većinu ljudi.

U kontekstu toga mudri ljudi primjećuju: Povijest svijeta, Evrope posebno, jeste historija borbe: A) prvo, za religijska prava i slobode, B) drugo, za etička prava i slobode - da čovjek bude čovjek, a ne rob, kmet ili objekat izrabljivanja i manipulisanja sveden samo na golu radnu snagu ili robu poput svake druge robe, C) treće, za vjerozakonska prava i slobode u smislu promicanja i svjedočenja vjerskih obreda, vrijednosti, normi, dužnosti i propisa u vremenu i prostoru među ljudima, D) četvrto, za kulturna prava i slobode i E) peto, za politička prava i slobode.

Osnovno određenje politike

Koliko ima mudraca toliko ima definicija politike. Prema Aristotelu politika je najviša nauka i umna praksa zato što usklađuje interese među ljudima i rješava probleme među njima na ljudski način i bez prolijevanja krvi. Za Hegela politika je umnost zbiljske volje. Prema Abdurrahmanu ibn Haldunu, historija mora proučavati i davati izvještaje o svjetskoj populaciji, čovječanstvu kao cjelini i ona mora artikulirati i predočavati o onome što je identično i inherentno (nerazdvojno povezano, svojstveno) svakom društvu. Ono što ljude razdvaja i odlikuje od životinja u svakom vremenu i prostoru su: sloboda i sloboda izbora, vjera i religija, moral i etika, pet osjetila, razum i um, nauka, civilizacija i kultura, teorija, trgovina, zanatstvo, potreba za sticanjem i privređivanjem sredstava za život (lov, ribolov stočarstvo, voćarstvo, poljoprivreda, industrija), saradnja, solidarnost, ispomaganje, upoznavanje i približavanje i neminovna potreba za upravljanjem, vladanjem i organiziranjem vlasti-Imanetom i Hilafetom, neovisno da li se ta vlast imenuje vjerskom ili svjetovnom. Jedino ljudska vrsta među stvorenjima ne može ostati bez društva, društvenosti, saradnje, solidarnosti, upoznavanja, pomaganja, organizirane zajednice, vodstva i politike. Društvenost i društvo su nužni i neophodni zato što su ljudi od Boga stvoreni nesavršeni, nepotpuni i međusobno ovisni i upućeni jedni na druge kako bi preživjeli. U organiziranoj zajednici i zajedništvu, utemeljena je garancija opstanka ljudske vrste. Svaka organizirana zajednica, na temelju vjere, religije, obreda, etike i morala, kulture, prava i zakona treba da odgaja i obrazuje ljude, ali i da ih štiti i brani, putem ustanova i institucija od zla i nasilja, usljed pokvarenosti ljudske prirode. Čovjek je prema riječi i zakonu Kur'ana jedina slobodna i darovana adresa kome su kao Halifi - Povjereniku i Imamu - Vođi povjerena stvorenja i stvoreni svjetovi. „I kada Gospodar tvoj reče melekim: 'Na Zemlji ću, doista, Ja postaviti Povjerenika!', oni upitaše: 'Zar ćeš na njoj postaviti onoga ko će na njoj nered činiti i krv prolijevati?! A mi Te slavimo, zahvaljujući Ti i kako Tebi dolikuje veličamo!' On odgovori: 'Ja znam ono što ne znate vi!'“ (Kur'an 2:30). Sva druga Božija stvorenja izuzev čovjeka, su samo aktivne, bilo pozitivne - meleki, bilo negativne - šejtani i džinni nevjernici ili korisne funkcije kao što su mnoge životinje.

Bit i suština politike

Temelj politike bilo kada i bilo gdje predstavlja kadrovska politika i organizacija rada. Svako na svijetu, pa i muslimani, prema ideji, viziji, sadržaju i cilju vodi kadrovsku politiku. Kako primjećuje i zapisuje Shelley: „Platon je prvi, a možda i posljednji koji je smatrao da državom ne treba da upravljaju ni najbogatiji, ni najčastoljubljuviji, ni najlukaviji, već najmudriji.“ Zašto? Zato što jedino filozofi koji su upućeni u dijalektiku-učenje o idejama, neprestano gledaju i posmatraju i sjećaju se vječnih ideja. Prema Aristotelu, vlada upravlja i svu kadrovsku politiku vodi monarh, kralj ili basileus, zato što je on izvor i mjera zakona. I za Machiavellia „Država je volja i djelo vladara koji je svjestan zadatka i smisla vlasti.“ Prema Hobbesu nosilac suvereniteta također je samo vladar. Bez obzira što moderna politička teorija imenuje ličnost za nosioca političkog suvereniteta, Ortega Gaset tvrdi da su elita oni ljudi ili one grupe koje na sebe preuzimaju odgovornost, a mase u odnosu na elitu su oni koji preuzimaju obaveze i poslove. Prema mudrom određenju alimi-intelektualci su advokati univerzalne istine. Misija života najumnijih i najposobnijih ljudi je u donošenju odluka i stajanju iza njih, preuzimanju, odgovornosti, zauzimanju i branjenju ispravnih stavova i da uče i podučavaju ljude da uspravno hodaju i na slobodi i u dobru ustraju. Kako jedan mudrac primjećuje najposobniji i najumniji ljudi se bave idejama, oni do njih djelima, oni iza njih ljudima a najslabiji ljudi se bave sami sobom. U životu bilo koje organizirane zajednice srce i duša politike je kadrovska politika: „Allah vam zapovijeda i naređuje da stvari, važne i povjerljive ljudima kojima i pripadaju, povjeravate i uručujete! I kada svijetu sudite, po pravdi sudite! Kako je lijep savjet kojim vas Allah savjetuje, a Allah doista sve čuje i vidi sve! O vjernici! Pokoravajte se Allahu i slijedite Poslanika i budite lojalni onim vašim prvacima koji imaju legitimitet, legalitet i kapacitet i koji vam zapovijedaju! Ako se u nečemu ne slažete, to Allahu i Poslaniku preputite, ako u Allaha, i u Onaj Svijet vjerujete! Tako vam je bolje, a i posljedice su ljepše.“ (Kur'an, 4:58 i 59). Izazov i pitanje kadrovske politike kod muslimana, u manjoj ili većoj mjeri traje od Poslanikova pre-

Ne voditi pravu i najbolju kadrovsku politiku u Islamskoj zajednici, u okviru mogućnosti i granica slobode, nije ništa drugo, da ponovim Pruččaka, nego izdaja i iznevjera Allaha, Poslanika i Ummeta Islama.

seljenja na Ahiret. Čini se da su ga bila najviše svjesni dva njegova najbliža saradnika h. Ebu Bekr i h. Umer. Evo šta je Ebu Bekr kazao u pristupnoj besjedi kada je izabran za prvog halifu muslimana: „Narode, iako nisam najbolji među vama (ko bi to od nas priznao) evo sada vladam nad vama. Ukoliko budem slijedio pravi put, u tome me pomognite. Skrenem li sa pravog puta, onda me upozorite, jer govoriti istinu predstavlja svetu dužnost svakog građanina, a tajiti je isto što i izdaja. Najslabiji među vama kod mene je najjači, kad se radi o zaštiti njegovih prava, a najslabiji kod mene je najmanji, kada se radi o zaštiti tuđeg prava i imetka od njega. Budite mi lojalni dok se ja budem pokoravao Allahu i slijedio Njegova Poslanika. Iznevjerim li u tome, ne veže ni vas dužnost lojalnosti prema meni. Klanjajte i molite se Allahu. On će vam biti milostiv.“ Iz ovih Ebu Bekrovih riječi vidi se da islamu nije strana ni kritična javnost, ni opozicija koja je utemeljena na općim i neupitnim razlozima, ni provjera mandata, ni izbor, ni neizbor, niti je vlast data i predata nego povjerena i uvjetovana. Na primjeru Ebu Bekra najbolje se provjerava karakter i rad za opće dobro, kod ljudi koji su na javnim i najvišim funkcijama, kroz njihovo vođenje kadrovske politike i izbor najbližih saradnika na najznačajnije funkcije. Da li oni kao Ebu Bekr, traže i postavljaju najkompetentnije, najkonzistentnije, najposobnije, za zajednicu najbolje, najkorisnije, najkritičnije i najlojalnije saradnike ili traže servilne samo sebi, a ne zajednici, odane, podanike koje će to kao poltroni kompenzirati kroz ličnu korist na štetu zajednice i općeg dobra. Ebu Bekr je dobar kao najbliži saradnik Poslanika, kao čovjek koji je svu imovinu podario za stvar islama, ali i po kadrovskoj politici kakvu poslije njega nije vodio nijedan musliman. Ne plašeći se za svoj ugled i čast da će biti zasjenjen i zaboravljen, on za svog nasljednika, drugog halifu, u ime Allaha za dobro Islama i na korist muslimana, ovim riječima predlaže h. Umera: „U ime Allaha najmilostivijega! Ovo je poruka Ebu Bekra, prvog nasljednika Poslanikovog, pisana na zadnjem koraku ovog i prvom koraku onoga svijeta, u času kada i najkorjeliji vjeruju, a najiskreniji se kaju. U tom času, a radi vaše sreće, preporučujem vam Umera sina Hattabova za halifu! Muslimani, preporučujem vam

ga za svog nasljednika. U ovom izboru rukovodila me samo dobrobit i sreća islamske zajednice. Bude li strpljiv i pravedan, to sam se od njega i nadao, ne uradi li tako, nemojte mene prekoračiti, jer ja radim u najboljem uvjerenju za vaše dobro, a samo Bog zna za ono što će se tek dogoditi! Svako će biti prema svojim djelima nagrađen. Oni koji čine nepravde i nasilje, past će u nevolju, to se brzo vidi.“ Dakle, između sposobnih i podobnih u kadrovskoj politici Ebu Bekr se prije 1418 hidžretskih godina odredio za najbolje i najsposobnije. Druga pouka i poruka Ebu Bekrovog izbora glasi - kadrovska politika nije stvar ni pojedinca, tiranina, autokrate, despota, monarha, kralja, basileusa, ni faraona, ni vožda, ni timokratije (častoljubivih), ni oligarhije (bogatih), ni lukavih, ni partokratije (bilo koje i čije partije), ni naciokratije, ni birokratije, ni kaste, ni staleža, ni roda, ni bratstva, ni plemena, nego u ime Allaha za dobro islama, na korist muslimana, stvar ummeta islama, koji je taj prijedlog aklamacijom prihvatio. Prijedlog h. Umera kao svog nasljednika Ebu Bekr je učinio na osnovu temeljnog političkog principa islama, šure - institucionalnog i obavezujućeg dogovaranja.

U djelu „Usulul-hikem fi nazamil alem“, Hasan Kafija Pruščak navodi četiri osnovna temelja uređenja svijeta, odnosa i života među ljudima. Tretirat ćemo prva dva. Prvi i osnovni temelj u uređenju i u uspostavljanju zajednice kao reda, poretka i zdravog organizma jeste pravda i dobra politika. Samo se dobrom politikom i pravdom usavršava upravljanje. Istina i pravda su temelj dobre politike, ali su istina i pravda u životu nepredvidive bez dobre politike. U okviru dobre politike poslovi i funkcije u zajednici se moraju povjeravati poštenim, sposobnim, stručnim, školovanim, uglednim i vjedostojnim kadrovima. Pitanje autoriteta, diginiteta, uvjerljivosti, vjerodostojnosti, kompetencije prvog čovjeka, pitanje prve adrese (to je čovjek među svim stvorenjima), nezavisno od svih institucija, ustanova, organa, organizacija, procedura, pravila, pravilnika, statuta, zakona i uzusa danas dramatično i sa nesagledivim posljedicama potresa čitav svijet u svim presudnim likovima života: politici, kulturi, diplomaciji, državama, religijskim zajednicama, privredi, ekonomiji, međunarodnim odnosima, školama, fakultetima, obrazovanju, odgoju, policiji, vojsci, pravosuđu, sudstvu, braku, porodici, familiji, rodu, bratstvu, plemenu, komšiluku, džematu, etnosu, narodu i naciji. Nedostatak auto-

riteta u zajednicama u kojima ustanove i institucije rade samo pro-forme i u kojima nedostaje elementarna normativna kultura, suočavaju se sa nepredvidivim i nesagledivim posljedicama. Gdje god ne funkcioniraju institucije i ustanove normativna kultura u ljudima je skoro nezamisliva. U muslimanskom narodu roditelji, posebno majka, i hodža (ovdje se podrazumijeva i muallim i vjeroučitelj u školi i hatib, i muderris, i mueddib, i glavni imam, i muftija), su presudne ličnosti na pojedinačnoj, posebnoj i općoj ravni. Ne voditi pravu i najbolju kadrovsku politiku u Islamskoj zajednici, u okviru mogućnosti i granica slobode, nije ništa drugo, da ponovim Pruščaka, nego izdaja i iznevjera Allaha, Poslanika i Ummeta Islama. Kadrovska politika i organizacija rada direktno se odnosi na poziciju i status Islamske zajednice. Mora se odmah primijetiti, kada i ukoliko nauka (zvanja bez znanja), pravo i zakon (voluntarizam, diskrecija i arbitrarnost) i kadrovska politika (nepotizam, podobnost, servilnost), dobiju oči, oni postaju slijepi. Što imaju više očiju oni su više slijepi.

Kadrovska politika u Islamskoj zajednici danas

Osnovni proces i glavni tok u organizaciji rada i kadrovskoj politici Islamske zajednice na početku 21. stoljeća, u njegovih prvih deset godina, jeste da se sa institucionalizacije i strukture Zajednice prelazi na personalizaciju i unifikaciju. Norme Islamske zajednice, utemeljene na izvorima islama, Kur'anu i sunnetu, i sveukupnom iskustvu i praksi muslimana, ni u čemu nisu sporne i osporive. Moraju se samo bolje precizirati, dograditi, upotpuniti - riječ je o statutima i pravilnicima koji nedostaju. Institucije, ustanove, organi i stručna tijela Zajednice, kada se posmatraju izvana, nisu sporni i osporivi.

Najveći izazovi, problemi i teškoće u radu Islamske zajednice se ispoljavaju kroz konkretnu organizaciju, sadržaj i način rada, kroz kadrovsku politiku, kroz sveukupne odnose i način komunikacije u zajednici, a to je gibet i autocenzura. Gibet nije ni laž, ni potvora, ni spletko, nego neželja, nespremnost, nemogućnost i neambijent da se istina nadređenom i pretpostavljenom kaže direktno u lice. Sve se govori u odsustvu i neprisustvu. Uz gibet ide njegova sestra bliznakinja, autocenzura, a autocenzura zato što je pošast iznutra je gora od cenzure koja je oklop izvana. Slikovito kazano, kompletna Islamska

zajednica u svim likovima i aspektima života, bez obzira na sve institucije, ustanove, organe i stručna tijela, po načinu funkcioniranja, najbližnja je amebi i paramecijumu ili djetetu u majčinoj utrobi koje sve životne funkcije obavlja preko pupčanice. Stručno kazano, to ima neminovnu posljedicu da se IZ po svim osnovama zatvara unutar sebe i naspram sveukupne javnosti i društvene stvarnosti u koncentrične krugove, autarhiju, samozadovoljstvo, samoizolaciju i regionalizme, sve do autizma. Kao kompenzaciju zatvaranja od stvarnosti i javnosti IZ traži da se stvarnost i javnost jednostrano i potpuno otvara prema njoj. To izaziva nesagledive nesporazume. Da bi dijete poslije rođenja ostalo živo, pupčanica se mora svezati i dijete mora nastaviti život preko srca, pluća, osjetila, bubrega, jetre, ruku, nogu, uma, razuma, a Zajednica sa Poglavarom koji nije sporan kao garant i simbol dina, šerijata i jedinstva muslimana, u funkcioniranju, sadržaju i načinu rada mora preći, faktički, formalno i praktički na institucije, ustanove i organe, odnosno, sa posesivne personalizacije, na svim nivoima, na objektivnu institucionalizaciju. Postoji mudra izreka - bez pojedinca ništa ne može nastati, a bez ustanova i institucija opstati. Ukoliko Islamska zajednica, u osnovi, ne promijeni način i sadržaj rada, ne izvrši reorganizaciju unutar institucija, organa i ustanova, ona će sve više zapadati u policentrički autoteokratizam, voluntarizam, nepotizam u kadrovskoj politici što bude bila veća konkurencija, oportunitizam, konformizam, hedonizam, formalizam, gaflet - namjerni nemar, posesivnost, utilitarnost, frazeologiju, kič, snobizam i vanjsku paradu, sve do šunda.

Najdalekosežnija, najtrajnija i najtragičnija korupcija, kriminal i zakonje u svakoj zajednici, pa i u našoj, može biti u kadrovskoj politici i to na nekoliko načina. Kada se kadrovi darom milosti (karizmom), postavljaju na ono što im ne pripada, kada se ne postavljaju na ono što im pripada, kada se nesistemsom i proizvoljnom kadrovskom politikom postavljaju na pogrešna mjesta kao hodže za direktore Vakufske direkcije. Pa, u doba Austro-Ugarske taj direktor je morao biti diplomirani ekonomista ili pravnik ili i jedno i drugo istovremeno.

Zato se kaže, na plemenitim namjerama, pogrešnom metodu, sistemu i neznanju popločan je put do pakla. Sljedeća greška u kadrovskoj politici jeste pitanje kvaliteta ili nekvaliteta kadrova koje školujemo na svim nivoima. Tu je potrebna generalna revizija, uvid, kontrola, i redefinicija sveg rada

zbog objektivizacije, kvalifikacije, sistematizacije, standardizacije, klasifikacije i poštenja prema najboljim kandidatima. Čini se da Zajednica upada u jednu neizbježnu zamku serijskih generacija, kada su u pitanju učenici i studenti svih medresa i islamskih fakulteta, dakle školovanje, obrazovanje i studiranje i reakcionarni prosjek kada je u pitanju kadrovska politika na svim nivoima.

Ustav Islamske zajednice zagovara javnost, otvorenost, objektivnost, transparentnost, konkurentnost, mjerljivost i provjerljivost bilo čijeg rada i učinka i natjecanje u dobru, znanju i sposobnosti. Primjenimo načela Kur'ana i članova ustava IZ na kadrovsku politiku, organizaciju rada i sve likove života u Zajednici.

Sljedeća Ahilova peta u kadrovskoj politici Islamske zajednice jeste hiperprodukcija na hiljade istovrsnih, za iste, ali i različite poslove kadrova. U kadrovskoj politici IZ ima jedan paradoks i disproporcija koja na ovakav način nikada nije bila izražena. Islamska zajednica po svome poslanju, po svojoj misiji, po sadržaju, zadacima i ciljevima posla i aktivnosti mora djelovati izvana po horizontali, i to je Zajedica vjernika, i djelovati iznutra, po vertikali, kao Zajednica vjere. Zajednica vjernika preko društvene morfologije, pomoću vještina, stručnjaka, mandarina, činovnika, i Weberovih birokrata, kao savršenih i neupitnih strojeva treba da pokriva sve likove života Zajednice izvana: vakufske, administrativne, stručne, pravno-upravne, finansijske, knjigovodstvene, organizacijske, sekretarske, poslovne, materijalno-ekonomske. Te stručnjake mora kratiti: stručnost, egzaktnost, eksplicitnost, brzina, nedvosmislenost, poznavanje akata, kontinuitet u radu, tajnost i čuvanje dokumenata, službena i poslovna tajna, jedinstvenost, ušteda u materijalnim i ličnim troškovima, upotreba sredstava, novca, vozila i imovine Zajednice strogo regulisano zakonom, statutom ili pravilnikom, isključivanje svih iracionalnih, emocionalnih, posesivnih i nepotističkih elemenata čiju objektivnost određuju stroga pravila i jasno utvrđeni ciljevi, predvidivost u proceduri i načinu rada. U takvom radu službena dužnost je strogo odvojena od privatnih poslova. Je li tako u Islamskoj zajednici!?

Nadzor i hijerarhija u ozbiljnom poslu podrazumijeva: pravo postavljanja, nagrađivanja, unapređenja, kazne i otpuštanja uposlenika sa posla. Ko je u IZ na temelju javnih i objektivnih kriterija

unaprijeđen ili kažnjen, po unaprijed utvrđenoj i javno obznanjenoj proceduri? Pošto su kadrovska politika i organizacija rada alfa i omega prave politike ovdje je podjela, specifikacija, sistematizacija, kategorizacija rada i opis radnih mjesta koje u IZ nema, na relativno stabilni sistem nadležnosti, organizacija kao strukturna preporuka djelovanja i hijerarhijska struktura u odnosima pojedinih jedinica, a ne zatvorenih koncentrični krugovi kao u IZ, te mogućnost neprestane instancijske kontrole. Zajednica vjernika, izvanjska zajednica ili horizontalna zajednica je pitanje organizacije struke činovnika, vještine, tehnike i izvanjske strukture. Zajednica vjere, vertikalna zajednica ili zajednica iznutra je zajednica misije, poziva, poslanja, izazova i sadržaja rada. Pitanje svih pitanja u vertikalnoj zajednici je kadrovska politika. U zajednici misije moraju raditi ljudi vjere i uvjerenja,

ljudi sabura na putu islama, ihlasa prema Allahu, sitka (iskrenosti) prema ljudima, morala utemeljenog na vjeri, plemenitog i nepolebljivog karaktera, ljudi znanja, nauke, učenosti, uma, razuma, pameti, iskustva, lijepe i plemenite ćudi, plemenitih navika i poznavaoци ljudskih srca, duša i problema. Najveća i najsigurnija mjera i provjera karaktera ljudi na funkcijama jeste njihova kadrovska politika i način rješavanja problema,

silom argumenata ili argumentima silom. Ko želi da pokaže i iskaže karakter u kadrovskoj politici neka bira ljude sa kompetencijom, kvalifikacijom, znanjem, vjerodostojnošću, objektivnošću, idejom općeg dobra, moralom ashaba, sistematičnošću Njemaca, preciznošću Japanaca i emotivnošću muslimana. To posebno iz razloga što je kod muslimana opća karakteristika kadrovske politike personalizacija, a ne institucionalizacija. Ne treba dovoditi kadrove sebi nego Zajednici. Ideju Zajednice, viziju Zajednice, doktrinu Zajednice, koncept Zajednice, politiku Zajednice, red, poredak i sistem Zajednice, metod i način funkcioniranja Zajednice mogu nuditi ljudi sa kompletnim i komplementarnim duhovnim, misaonim, idejnim, vjerskim, moralno-etičkim, teorijskim, znanstvenim, i iskustvenim pristupom u ljudskim granicama, ljudi

sa čitanjem, učenjem, poučavanjem, proučavanjem, sagledavanjem, razumijevanjem, smislenim povezivanjem i suočavanjem sa svetim tekstom, Kur'anom i hadisom, ali i suočavanjem živog čovjeka sa Kur'anom i hadisom, gledanjem i posmatranjem živog svijeta, svemira, prirode, putovanjem po svijetu otvorenih očiju i kompariranjem pojava, procesa i odnosa, razgovorom sa ljudima i čitanjem relevantne literature.

Opasni su oni kadrovi koji ne mogu razlikovati i nijansirati želje od mogućnosti, fikcije od principa, maštu od vizije, utopiju od percepcije, teoriju od dogme, lično od posebnog i posebno od općeg. Podjednako su opasni oni koji su umišljeni da sve znaju i oni koji su uvjereni da ništa ne znaju. Birokrata, službenik, činovnik, ide indukcijom od pojedinačnog, konkretnog, dakle od posla i zadatka,

a alim-intelektualac prvo preko misli, razvija ideju i viziju općeg (zajednice kao cjeline) modo-groso plana, a da nikada ne zaboravlja specifičnost posebnog, partikularnog, specifičnog plana niti ignoriše pojedinca i grupu.

Pravi alim, u memoriji kroz sjećanje, živi stvarnost koja se dogodila ili kulturu sjećanja, razumom, umom i pameću živi stvarnost koja se događa, a sa vizijom - ulil ejdi vel ebsar - živi stvarnost

koja će se događati. Zato on, kao politički i vjerski mudžeddid i mužtehid (Afgani Abduhu Rida, Šeltut, Đozo), neprestano otvorenim očima posmatra svijet i jezikom upozorava ljude na ono što je bilo, što jeste i što bi moglo biti. Zato su adrese izazovi i sadržaji prave, a ne upotrebne uleme, živi ljudi, živi tokovi, živi problemi, životna pitanja vremena i prostora u kome se živi. „Uči Kur'an kao da se tebi objavljuje“, govorio je Muhammed Ikbal.

Zaključak

Ovako organizirana Islamska zajednica sa ovakvim načinom rada, sa ovakvom kadrovskom politikom kakvu vodi sa velikim brojem uposlenika, od

Najveći izazovi, problemi i teškoće u radu Islamske zajednice se ispoljavaju kroz konkretnu organizaciju, sadržaj i način rada, kroz kadrovsku politiku, kroz sveukupne odnose i način komunikacije u zajednici, a to je gibet i autocenzura. Gibet nije ni laž, ni potvora, ni spletko, nego neželja, nespremnost, nemogućnost i neambijent da se istina nadređenom i pretpostavljenom kaže direktno u lice. Sve se govori u odsustvu i neprisustvu. Uz gibet ide njegova sestra bliznakinja, autocenzura, a autocenzura zato što je pošast iznutra je gora od cenzure koja je oklop izvana

kojih neki nemaju nikakvu identifikaciju sa IZ i sa ovakvim školovanjem kadrova za sveopće i nekonkretne poslove Islamska zajednica ne može propasti niti može u punom kapacitetu živjeti, nego će samo životariti, a autoritet i dignitet po raznim šavovima postupno gubiti. Kako bude vrijeme prolazilo, ukoliko nastavi ovaj hod i kod, ona će sve više biti sama sebi sadržaj, izazov, pitanje, problem, cilj i smisao. Kvalitet kadrovske politike u svakoj zajednici pa i u IZ se vrednuje i kvalifikuje u odnosu na sveukupne mogućnosti, okolnosti i slobodu. Ponovimo, istinskoj i pravoj kadrovskoj politici u svakoj zajednici pa i u IZ, u okviru subjektivnih slabosti smeta: anarhija, patrikularitet, nepotizam, oportunističnost, konformizam, neobjektivnost, netransparentnost, nenatjecanje, strast, samovolja, mržnja, lični, vlastiti, grupno-svojinski interesi, slijeđenje i uzimanje šejtana i njegovih sljedbenika za saradnike i kada je veći strah od ljudi nego od Allaha. Spas od tih zamki i provalija je jasan i čist nijet, impersonalnost, javnost, otvorenost, sila argumenata, mjerljivost i provjerljivost, bilo čije spobnosti, rada, učinka, odnosa i doprinosa Zajednici, transparentnost kadrovske politike kroz konkurs, natječaj, klasifikaciju, kvalifikaciju, sistematizaciju, kategorizaciju i opis radnih mjesta.

Zvanje imam je poslanje, misija, poziv, izazov, upornost, ustrajnost, dosljednost, ljubav i poštovanje prema ljudima i poslu u ime Boga. Ne može se posao imama kao činovnički mrziti, nevoljeti, potcjenjivati i omaložavati, a ispravno i uspješno raditi. On traži vjeru i mjeru, ljubav, sabur, nadu, strah, i društvenost. Nemam odgovora, znanja, iskustva i kapaciteta kako se IZ u svim likovima života treba organizirati, ali sam uvjeren da je ovaj i ovakav način organizacije i oblik rada IZ, pa i u kadrovskoj politici, egzemplar kako ne treba raditi.

Ovaj sud izričem ne misleći ni na koga posebno izuzev samog sebe i svoju krivicu u onoj mjeri u kojoj imam mogućnost da radim ispravno, a radim neispravno. Možda se meni svi odnosi, načini i sadržaji rada u IZ pričinjavaju. Bilo bi mi neizmerno drago da me ljudi u šezdesetoj godini života argumentirano demantiraju.

Primjera radi, u doba Austro-ugarske svaki član Ulema-i medžlisa je imao svoj resor. Niko od sadašnjih članova Rijasetu nema svog resora. Ne

promijeni li se način rada: prvo Rijasetu, pa Sabora, pa muftijstava, pa medžlisa, pa u Vakufskoj direkciji i medresama, sve kadrovske personalne promjene u IZ bit će ponavljanje istog i na različit način samo sa drugim ljudima.

Ne znam da li razmišljamo, da li smo svjesni, da li znamo i da li imamo viziju kakvi kadrovi trebaju Islamskoj zajednici? Zajednici vjere, hipotetično kažem, trebaju pravi muallimi, i vjeroučitelji (veliki metodičari), imami i hatibi sa objedinjenim praktičnim i teorijskim znanjem, muderisi i mudri u medresama sa još većim znanjem i alimi-intelektualci a to su muftije i profesori na Islamskim fakultetima sa najvećim teorijskim znanjem i islamskim kapacitetom. Od zatvaranja Šerijatsko-sudačke škole i Šerijatske gimnazije i od izumiranja kadija Islamska zajednica nema više kvalifikovane strukture i struke, koja zna i može voditi, organizirati, čuvati, unapređivati, razvijati i jačati Islamsku zajednicu izvana kao red, poredak, sistem i organizaciju. Samo rijetki pojedinci koji su završili medresu, pa studirali pravo ili ekonomiju (Zahiragić, Smajlović) ravnomjerno i ravnopravno održavaju ravnotežu, sklad, harmoniju i sintezu između horizontalne izvanjske ili Zajednice vjernika sa vertikalnom, unutrašnjom ili Zajednicom vjere. U većini medžlisa narušena je ta ravnoteža i Zajednica vjere (profesionalno zaposleni u IZ) su potpuno natkrili i istisnuli Zajednicu vjernika. Prevedeno u život, to znači: hodža glavni imam-hodža predsjednik medžlisa IZ. To je imitacija organizacije Crkve koja nikada neće trajno uspjeti i dati hairli rezultat. Zašto? Zato što su muslimani Ummet u okviru tevhida utemeljeni na izvorima islama, Kur'anu i Sunnetu, a to znači Zajednica Allahove vjere kao ravnopravnih, sličnih i različitih ljudi. A kršćanstvo je zajednica vjernika u okviru Crkve izvan koje nema vodstva i spasenja. Da bi neko bio musliman bitan je njegov odnos prema Allahu, islamu, i ummetu islama, a da bi neko bio kršćanin bitan je njegov odnos prema Crkvi. Sudbinsko je i suštinsko pitanje za IZ da formira neki zavod, koledž, institut, odnosno odsjeke pri sadašnjim islamskim fakultetima na kojima će studirati ljudi koji mogu kompetentno, kompletno, kvalifikovano, stručno, znanstveno, praktično i vjerdostojno obavljati sve poslove u okviru izvanjske, horizontalne ili Zajednice vjernika.