

# KAKO ISLAMSKU ZAJEDNICU UČINITI EFIKASNIJOM

Ferid DAUTOVIĆ

Islamska zajednica u BiH je prošla težak period u borbi za opstanak institucije i naroda koga je predstavljala. To naravno nije bio lahak zadatak. S pravom se može reći da je Islamska zajednica cijelo vrijeme svog postojanja služila narodu kroz svoje misijsko djelovanje i uvijek dijelila sudbinu svog naroda.

Ona je bila jedina institucija Bošnjaka – muslimana koja ih je okupljala, predstavljala, vjerski i nacionalno osvješćavala. Zbog te činjenice i potrebe da se sve drži pod kontrolom, bio je veliki uticaj sistema, u kom smo živjeli, na sve uposlenike i segmente rada u Islamskoj zajednici. Taj uticaj se odnosio i na kadrovska planiranja i kadrovska rješenja na najizravniji način. Kada nisu mogli izravno uticati na ta rješenja onda su vršili pritiske na one koji bi se upošljavali u zajednicu kako bi sve držali pod kontrolom. Često su posezali za drastičnim mjerama kao što su: informativni razgovori, mučenja, maltretiranja, zatvaranja i ubijanja.

Islamska zajednica je sve to preživjela i opstala zahvaljujući ilumu, mudrosti, velikom i nemjerljivom entuzijazmu njene uleme i ljudi koji su pomagali zajednicu kroz sve faze kroz koje je prolazila. Dakle, Islamska zajednica je, kroz svoju dugu povijest, imala uspjehe i padove. Uspjesi su zavisili i od prilika i sistema u kojima je djelovala, ali povrh svega onda kada je imala dobre, obrazovane i moralne kadrove.

Period nakon slobodnih izbora 1990., i nakon agresije, poslužio je Islamskoj zajednici da poboljša svoj položaj i osnaži kadrovsku sliku koja je dobrano oslabljena radom jedne medrese i od 1977. jednog fakulteta

Otvaranjem pet medresa u Bosni i Hercegovini (Tuzla, Travnik, Mostar, Bihać, Veliko Čajno) i dvije visokoškolske odgojno-obrazovne institucije (u Zenici i Bihaću) u toku i nakon agresije, uspjeh je Islamske zajednice koja na taj način odgaja i obrazuje mlade ljude za širu društvenu zajednicu, ali prije svega, za sebe i svoje potrebe. Medrese više ne obrazuju imame, hatibe i muallime. One su sada kao i druge srednje škole sa velikom prednošću što pružaju vjersko obrazovanje i odgoj, koji pomaže mladim ljudima da kroz život kojim koračaju budu čestiti, moralni, vjerski i nacionalno osviješćeni. Programi u svim

medresama, koliko ja znam, su prilično ujednačeni i ne postoje ideologijske razlike, kojima se opterećuju djeca. S fakultetima, iz onog što se može čuti i u javnim debatama i pisanjima, to ne izgleda tako, o čemu mogu pisati više oni koji su najizravnije uključeni u obrazovno-odgojni proces na našim fakultetima.

Fakultet islamskih nauka u Sarajevu dobio je primat da odgaja i obrazuje imame, hatibe i muallime kroz imamski i teološki smjer. To je važno zbog činjenice da se tako upoznaju budući imami kroz zajednički studij a što ima veliki društveni i integrativni značaj, te mogućnost zajedničkog i koordiniranog djelovanja. Nažalost, ta se ideja razvodnjava i urušava na način da se otvaraju odsjeci po Tuzli, Bihaću, Travniku i tako gubimo jedan od postavljenih ciljeva: integracija, zbližavanje i upoznavanje imama.

## Planiranje kadrova

Ono što bi Islamska zajednica, u narednom periodu, trebala uraditi je formiranje biroa za nezaposlene, gdje bi se studenti po svršetku studija prijavljivali, kako bi imali tačan broj svih svršenika islamskih fakulteta sa jasnim i tačnim podacima gdje su završili, šta su završili i da li uopće sa takvim diplomama mogu aplicirati za neku od službi u Islamskoj zajednici?

Na taj način VPS bi imala potpunu sliku kadrova kojima raspolaže u svakom trenutku. To bi, također, omogućilo da se brojnim studentima ponudi radni angažman po potrebi koja se ukaže u nekom trenutku na bilo kom dijelu BiH ili dijaspore. Onome koji odbije angažman, bilo gdje i bilo kada, gubi svoj status i stavlja se na zadnje mjesto u redoslijedu i tako gubi pravo aplicirati na novo radno mjesto prije nego se izredaju svi do tada prijavljeni u tom birou.

Nama se, nažalost, i dalje zapošljavaju, u našim manjim, slabijim i povratničkim džematima, svršenici

Kod planiranja kadrova treba imati strateške i operativne ciljeve. Upošljavati kvalitetne kadrove iz naših obrazovnih institucija. Ako želimo uspješan kadar u IZ-i onda njihovo intelektualno stasanje i uzrastanje ne prestaje sa upošljavanjem, naprotiv ono tek tada počinje, ali ne samo na individualnom planu, nego organizirano kroz različite, osmišljene i planirane programe i projekte

društvenih nauka ili samo svršenici medresa, zato što svršenici islamskih fakulteta čekaju zaposlenje u nekom većem gradu i njih apsolutno ne zanima selo, makar čekali i po nekoliko godina bez posla.

Svi koji se zapošljavaju prvi put trebalo bi da provedu jednu do dvije go-

dine u nekom od džemata u RS ili bilo kojem drugom džematu koji odredi VPS Rijasetu IZ-e kao jedno iskustvo u daljem radu, razumijevanju stanja muslimana i na drugim mjestima u BiH, a da to ujedno bude i vlastiti doprinos tom području, Bošnjacima i BiH.

Također je činjenica da je u toku i nakon agresije veliki broj svršenika različitih

škola i zanimanja (stolar, bravara, mesara, gimnazijalaca) preko naših uposlenika u Islamskoj zajednici, ali ne institucionalno, otišlo na studij u islamske zemlje i tamo nastavili na nekom od islamskih univerziteta. Sjećam se razgovora sa jednim od predsjednika udruženja iz Sarajeva koji mi se hvalio kako oni imaju desetine svršenika *Šerijata* i kako očekuju nove koji se trebaju vratiti sa studija. Oni su na ovaj način gradili paralelnu zajednicu vjerujući da im ova postojeća koja je islam i muslimane čuvala 600 godina nije dostatna, nije dovoljno aktivna i nije dovoljno široka. Spočitavalo se da je opterećena bid'atima, da se ne može promijeniti, te se stoga mora graditi nova zajednica na načelima Kur'ana i sunneta. I sada čuvam paralelni program mekatepske nastave, koji su sami sačinili neovisno od Islamske zajednice, koji su nam dali na uvid i tražili partnersku saradnju. S obzirom da Islamska zajednica ima svoj obrazovni sistem u kojem školuje, obrazuje i odgaja kadrove koji su joj potrebni, te da je veliki broj svršenika medresa, organizirano preko Islamske zajednice, slala na studij u neku od islamskih zemalja, postavlja se pitanje kakvu obavezu ima Islamska zajednica i ima li uopće ikakvu obavezu prema onima koji su studirali vani bez njenog saznanja?

### Hiperprodukcija kadrova

„Nema studija koji ne pravi hiperprodukciju, pogotovo iz oblasti društvenih nauka“, kazat će prof. dr. Izet Beridan sa Fakulteta političkih nauka. To govori da se i Islamska zajednica ne treba bojati hiperprodukcije, koja je evidentna, jer ona donosi kvalitet, a kvalitet donosi snagu, sigurnost, povjerenje u Islamsku zajednicu. Dobri studenti će uvijek biti pre-

Islamska zajednica bi, u narednom periodu, trebala uraditi formiranje biroa za nezaposlene, gdje bi se studenti po svršetku studija prijavljivali, kako bi imali tačan broj svih svršenika islamskih fakulteta sa jasnim i tačnim podacima gdje su završili, šta su završili i da li uopće sa takvim diplomama mogu aplicirati za neku od službi u Islamskoj zajednici? Na taj način VPS bi imala potpunu sliku kadrova kojima raspolaže u svakom trenutku

poznati u Zajednici i za njih će uvijek biti mjesta.

Islamska zajednica se, vjerovatno, prvi put susreće sa hiperprodukcijom potrebnih kadrova za svoje džemate i svoje obrazovne institucije. Prvi put postoji konkurencija i mogućnost da se biraju najbolji za imame, hatibe, muallime, profesore, te se na taj način pruža

mogućnost poboljšanja strukture Islamske zajednice. Poboljšanjem i jačanjem planiranih kadrova dobivamo snažniju zajednicu, efikasniju u obavljanju svojih poslova koja će znati odgovoriti zahtjevima vremena u kom živimo i novoj strukturi naših džemata. U tom smislu se može govoriti o novoj paradigmi imama koji neće biti samo imam obredoslovlja, nego imam svoga džemata u najširem smislu te riječi. Da bi se to postiglo potrebna je jasna kadrovska politika koja podrazumijeva planiranje kadrova potrebnih Islamskoj zajednici najmanje pet do deset godina unaprijed. Vizija Islamske zajednice sa palanim potrebama podrazumijeva maksimalni angažman nastavnika, profesora, direktora, dekana koji će pratiti rad svakog učenika i studenta i preporučiti ga za nastavak studija koji je potreban Zajednici. Od onog trenutka kad prepozna dobre studente za neku od potreba Islamske zajednice da to detektira i da svoju preporuku za angažmanu u Zajednici.

Islamska zajednica, nažalost, nije bila principijelna kod povratka imama u njihove prijeratne džemate, tako da se propustila prilika, uprkos svim poteškoćama i osporavanjima povratka, snažnijeg afirmiranja Zajednice.

Kod planiranja kadrova treba imati strateške i operativne ciljeve. Upošljavati kvalitetne kadrove iz naših obrazovnih institucija. Ako želimo uspješan kadar u IZ-i onda njihovo intelektualno stasanje i uzrastanje ne prestaje sa upošljavanjem, naprotiv ono tek tada počinje, ali ne samo na individualnom planu, nego organizirano kroz različite, osmišljene i planirane programe i projekte. Za uspješne kadrove treba stalno osmišljavati nove projekte i organizirati seminare koji su važni za aktuelno vrijeme u kojem živimo. Mi se danas „često“ pojavljujemo na medi-

jima prilikom različitih manifestacija, društvenih i vjerskih pitanja i problema a da nismo prošli niti jedan medijski kurs ili seminar.

Mišljenja sam da Rijaset IZ-e treba posebno osnažiti VP službu koja bi okupljala stručnjake iz različitih sfera života, koji bi nam nudili programe, pomagali ili usmjeravali na važne projekte koje bi trebalo realizirati u toku godine shodno potrebama vremena u kojem živimo. Šef VP službe bi mogao biti zamjenik Reisu-l-uleme po položaju, kome bi bili potčinjeni svi uredi pri Rijasetu, a na taj način bi Reisu-l-ulema mogao voditi vanjsku i unutarnju politiku Islamske zajednice. U tom smislu, VPS bi trebala imati svoj poseban budžet za neke programske aktivnosti tokom godine, maksimalno mobilna i kompjuterski opremljena.

#### **Uvažavanje kriterija i pravila**

Za uspjeh su potrebni kriteriji i pravila kojih se mora pridržavati svaki uposlenik a posebno ljudi koji obnašaju neke važne funkcije u Zajednici prilikom primanja ljudi na nova radna mjesta.

Kriteriji, pravila i principi jačaju instituciju i institucionalno djelovanje. Time postizemo više efekata, više uspjeha. Jedan je da učimo ljude na važnost

poštivanja institucije te da se u Zajednicu ne primaju ljudi „ni po babi ni po stričevima“, odnosno na taj način bi se otklonile sve priče o nepotizmu, jer bi se primali najbolji i najperspektivniji kadrovi.

Dosljednijim uvažavanjem i primjenom uspostavljenih kriterija iliti principijelnošću otklonili bi eventualne i moguće ljudske slabosti: štele, pritiske, zamjeranje, ali i onemogućili da neki ljudi rade po nekoliko poslova, a drugi i pored svih diploma čekaju bez posla i bilo kakvog primanja.

Zajednica mora imati funkcionalniju administraciju. Često se dešava da neka obavještenja dobivamo pred džumu, da kasno dobivamo informacije o početku i završetku mektepske nastave, da se neki važni seminari pripremaju i na njih poziva tri ili sedam dana kad niste u prilici odgovoriti već planirane aktivnosti. Ovo govori da nemamo i ne radimo planski niti sistematski. Volio bih kad bi svake godine nakon godišnjeg izvještaja imali i plan aktivnosti bar za narednu godinu dostavljene svim muftijama i glavnim imamima, kako bi uskladili svoje aktivnosti na terenu u međžlisima i džematima. Moralne vrednote koje proizilaze iz islama moraju biti naš kredo, naš temelj u radu i ponašanju. To naravno nije potrebno posebno potcrtavati, ali ako se dešavaju i ako se piše o nekim nemoralnim poslovima i ponašanju onda Islamska zajednica mora imati adekvatan odgovor i jasan stav.