



e-bilten

OPĆINA TEŠANJ

www.opcina-tesanj.ba

e-mail: fuad.sisic@opcina-tesanj.ba

Utorak
Broj 70

01.08.2012

1. Primjer dobre prakse - Tešanj

Ukoliko želite da se prijavite za primanje ovog biltena možete to učiniti tako što ćete poslati e-mail na sljedeću adresu: fuad.sisic@opcina-tesanj.ba
Molimo vas da ovaj elektronski bilten prosljedite svim zainteresiranim u našoj općini. Ukoliko želite da objavite neke od vaših novosti, iskoristite elektronski bilten općinskog načelnika, koji je brz, efikasan i besplatan način komuniciranja sa javnošću.
Sa zadovoljstvom očekujem vaše komentare, sugestije i primjedbe.

Molim da ne prinatate ovaj sadržaj. Za svaki nepotrebno odštampan papir mora se bez potrebe oboriti drvo koje raste!

Primjer dobre prakse - Tešanj

Odgovori na neka pitanja

Agencija EDA, Banja Luka u pripremi vodiča za nove načelnika mi je postavila više pitanja u pogledu mandata koji je pri isteku. Neka od tih pitanja su i sljedeća:

Kakva motivacija Vas je vodila kada ste se prihvatili posla prvog čovjeka lokalne zajednice? Koji Vaši motivi bi se mogli podvesti pod lične, a koji pod profesionalne? Da li to može da se razdvoji? Šta je za Vas u tom novom poslu predstavljalo najveći izazov?

Odgovor:

Ne znam koliko će uopće stvarno zvučati moj motiv u današnjim okolnostima, ali ljudi u Tešnju znaju da se ja nisam borio za tu dužnost nego sam u procesu kandidovanja prije četiri godine rekao da neću odbiti ako budem predložen. Takav stav je posljedica da sam bio zadovoljan sa poslom kojim sam radio, mogućnostima usavršavanja i bolje plaćenim poslom od pozicije općinskog načelnika u Tešnju. Uz to sam bio ranije na toj dužnosti. Ali pozicija općinskog načelnika u pogledu ovlaštenja jeste prilika da čovjek uradi nešto za lokalnu zajednicu više nego u bilo kojoj drugoj ulozi i da se potvrdi kao član zajednice. Mislim da svaki čovjek treba imati tu vrstu odgovornosti prema zajednici u kojoj živi, staviti se na raspolaganje u mjeri u kojoj može dati doprinos.

Teško je razgraničiti lične i profesionalne motive, ali je moguće. Oni nisu na istom stepenu važnosti ali ih se ne trebaju ignorisati i skrivati.

Lični motivi: prije mogu kazati šta nisu, motivi nisu bili privilegija koju bi ta dužnost mogla imati, plaća - jer sam imao veću plaću tamo gdje sam već radio, društveni uticaj - da, ali na kreiranje reda u odnosima.

Profesionalni motivi: potvrditi se na javnoj ravni sa stečenim znanjima i vještinama, pokazati primjerom da su te političke dužnosti istovremeno i zanat koji zahtjeva znanje i vještine a ne prazne priče.



Pitanje:

Šta Vas je sve ograničavalo na putu do, po Vama, najbitnijih stvari na početku mandata? Da li se nešto do danas promijenilo kada su ta ograničenja u pitanju? Ako jeste, šta se promijenilo, kako i kada?

Odgovor:

Ne postoji put na kome nemate ograničenja i rizike, ali isto tako ne postoji put na kome nemate mogućnosti i prilike. Ali važno je da se krećete, i da znate kuda se krećete, kako se krećete i kojom brzinom. Lijepo je imati želje, planove i ciljeve ali je potrebno znati sopstvene sposobnosti. Preuzimanjem dužnosti općinskog načelnika u novembru 2008. godine već se osjećala recesija i jasno je bilo da neće biti lahko.

Prvo ograničenje je proizašlo iz općinskog vijeća. Stranke koje su izgubile izbore su formirale većinu i pretvorile općinsko vijeće u opoziciju općinskom načelniku, što je besmisleno i apsurdno. To se promijenilo nakon dvije godine.

Drugo ograničenje je položaj lokalne samouprave u postojećem pravnom okviru. Lokalna samouprava je još uvijek istureni segment viših nivoa vlasti a ne javni servis građana. Skupštine kantona i Federacije BiH donose mnoge propise koji se tiču općinskih nadležnosti i onda imate niz ograničenja. Lokalna inventivnost i poduzetnost se time uništava. Općinski načelnik ne može neovisno primiti prvog pomoćnika, a procedura traje po nekoliko mjeseci za bilo kojeg uposlenika. To je potpuno briokratizirano stanje na koje općina ne može uticati.

Treće ograničenje, smanjeni su javni prihodi. Porez na promet nepokretnosti je u martu 2009. godine, kao općinski prihod, od strane Skupštine ZDK smanjen sa 8% na 5% a općine niko nije ni pitao. Porez na dohodak je izmijenjen i sveden u ZDK na najnižu stopu definisanu federalnim zakonom, na 26% za općine. MMF zajam je raspoređen na entitete i kantone, ali u ZDK općine nisu dobile ništa. Do danas se ništa nije promijenilo.

Pitanje:

Kada ste počinjali kao načelnik opštine, da li ste imali neku određeniju sliku u glavi o tome šta želite da bude ostvareno do kraja Vašeg mandata u lokalnoj administraciji, s jedne strane, i lokalnoj zajednici, s druge strane? O čemu se radilo? Koje su Vaše ideje bile o tome kako to treba i može da se ostvari?

Odgovor:

Naravno, imao sam jasnu sliku. Kao kandidat unutar stranačke procedure smo imali obavezu napraviti plan rada za mandatni period. Takav plan je postao dio predizbornih obećanja. Meni je bilo potpuno jasno da takav plan mora biti naslonjen na već postojeća strateška dokumenta Općine Tešanj, a inoviranja mogu biti kroz veću efikasnost i efektivnost, kroz način na koji će se sve raditi te neka dodatna područja. Jedino tako usklađena slika je realan okvir da se





održe izborna obećanja i zadrži kontinuitet institucionalnog okvira kao dobar temelj na koji se možete osloniti. Uskoro će se pokazati da je to bilo od ključne važnosti za napredak jer se nakon izbora formirala većina tako da je općinsko vijeće pretvoreno u opoziciju općinskom načelniku. Ja sam imao oslonac za rad kod građana i u strateškim dokumentima Općine, i mogao sam imati snagu.

Radni okvir koji sam iznio saradnicima je bio prilično jednostavan. Znao sam da je postojalo jedna birokratska svijest administracije, prilično komotno ponašanje i nedostatak zajedništva u najužem timu profesionalnih saradnika općinskog načelnika. Bio sam svjestan da takav ambijent ne može napraviti promjene, krenuti brže, fokusirati se. Administracija ima značajan uticaj na razvoj zajednice i ako ona sama nije reformisana onda su šanse male. Općinski načelnik može mnogo toga pokrenuti ali sam ne može ništa završiti. Nisam imao iluzije da to mogu sam uraditi, nisam to ni želio. Prvi moj cilj je bio pridobiti prve saradnike, rukovodni tim Općine za ono što je trebalo uraditi. Zatim uposplene a onda pozitivan ambijent promjena širiti.

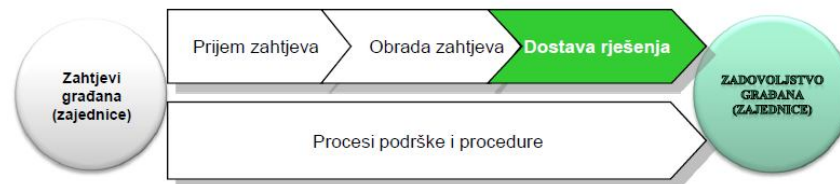
Izložio sam saradnicima najprostiju sliku, nisam bio siguran da su me svi razumjeli. Jedan od pomoćnika, g-din Mustafić Ferid mi je nakon dva mjeseca otvoreno rekao: Načelniče, morate usporiti, mnogi Vas uopće ne razumiju. Bila je to otvorena i korisna sugestija jednog od prvih saradnika. A o kakvoj se slici radilo? O slici u tri koraka.

Prvo (ambijent):

Za uspjeh trebaju dobri odnosi. U našoj administraciji svako je potreban ali niko nije neophodan.

Drugo (misija):

Dakle, zahtjevi građana i zajednice (poslovnog svijeta, NVO i drugih) moraju imati najkraću putanju kako bi se kretali ka zadovoljstvu građana, odnosno zajednice, sa radom administracije. Sve drugo mora biti podrška tome. Ne smiju postojati zidovi, koje inače vide oko sebe, u saradnji sa kolegama. Ne smije se dogoditi od portira do načelnika da nešto bude smetnja ovom pristupu. Sve što je smetnja ćemo otklanjati.



Treće:

Izgradnja Menadžment Sistema Općine Tešanj (MSOT)

Tehnološke promjene (promjene u alatima)

- *digitalni umjesto pisani zapis,
- *analiza umjesto statistika,
- *poboljšanje procedura umjesto otklanjanja pojedinačnih propusta



Strukturalne promjene

*Organizaciju prilagoditi i kapacitirati novim zahtjevima

*Promjena organizacijske kulture, normi i vrijednosti

Promjene uposlenih

*Razvoj ljudskih resursa umjesto kadrovske statistike

*Promjene u vrijednostima, vještinama i stavovima svakog uposlenog

Promjene usluga

*Novi zahtjevi traže nove procedure i rješenja

*Decentralizirana uprava

Uz to, trebalo se fokusirati. Jedan prioritet je bio dakle reforma lokalne administracije. Zatim smo promovirali ostale prioritete: poslovna infrastruktura, zatim ekologija (Tešanj - sredina ekološke svijesti, čistoće i reda), pa mladi i konačno kulturno-historijsko nasljeđe. Naravno, morate postaviti i dovoljno fleksibilan plan kako ne bi zbog prevelikih rizika stali i propustili povoljne prilike. Utvrđen je jasan smjer, a unutar tih smjerova više pojedinačnih ciljeva i mnogo aktivnosti.

Pitanje:

Kako ste sliku koju ste željeli da vidite na kraju svog mandata prenosili na svoje saradnike? Je li bilo otpora, neskrivenih i skrivenih? Koji su Vam otpori bili najteži? Kako ste se s njima nosili?

Odgovor:

Iskustvo koje sam imao i ovdje mi je bilo dragocjeno. Sliku koju sam imao otkrivao sam saradnicima i administraciji kao kada otkrivete sliku na slagalici. Razlika je u tome da kod slagalice sami morate pronaći ključne dijelove slike pa ih ubacite da biste lakše sklapali sliku dalje. U ovom slučaju sam ja ubacio ključne dijelove slike odmah a onda je želja za sklapanjem postala zajednička. Uvijek postoje otpori i oni su često posljedica različitih stanja kod saradnika. Neki prave otpor zbog nedostatka znanja i vještina, pokušavaju zaustaviti promjene kako se to ne bi vidjelo, nalaze razloge kako se nešto ne može i ne tragaju za rješenjima. U nekim slučajevima imate izgrađene loše navike kojih se treba osloboditi a to nikada nije lahko. Zatim imate osobnost, svako je nosi sa sobom, svoje mahane i svoje vrline. Ja sam prije preuzimanja dužnosti obavio neposredan intervju sa svakim uposlenim, i svakim od neposrednih saradnika. To je trajalo tri dana. Prethodni načelnik mi je to omogućio. Iako sam znao ljude, htio sam "izbliza", kroz pitanja i razgovor vidjeti s kim imam posla. Onima kojima je trebala edukacija to smo organizovali, uključujući edukaciju na sedmičnom nivou za sve uposlene, petkom u 07:30! Često sam i sâm provodio tu edukaciju. Organizovali smo CRESTCOM seminar za rukovodstvo u prostorijama Općine. Općinski načelnik sa saradnicima je imao na mjesečnom nivou po dvije teme iz rukovođenja. To smo radili punih dvanaest mjeseci. Kroz taj seminar smo izgrađivali i naš tim. Bio sam trener u svakoj

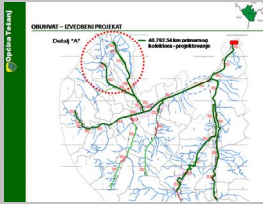


Općina Tešanj

Tešanj, BiH; Telefon: +387 32 650 547, +387 32 650 220; Faks: +387 32 650 547
www.opcina-tesanj.ba, e-mail: optesanj@bih.net.ba



prilici, na sastancima - vođenje sastanaka, kreiranje zaključaka i zapisnika, vođenje realizacije strateških ciljeva. Prvi sastanak rukovodstva nije bio baš na visokom nivou. Bilo je važno mnogim članovima rukovodstva šta će oni reći a ne šta drugi govore. Nisu baš bili raspoloženi da saslušaju, upadali su u riječ jedni drugima. Nakon tri mjeseca više niko nikome nije upadao u riječ. Uveli smo vložne neke nove alate u administraciji: e-kapja za registraciju radnog vremena, 5S - čistoća radnog mjesta, nove ideje, zabranili pušenje, uveli motivaciju (uposlenik sedmice, mjeseca, godine). Na kraju i snakcije, ne tako često ali bilo je jasno da će se i to primjenjivati. Najveći otpor ipak je dolazio od strane općinskog vijeća. Ponašali su se kao politički protivnici a ne kao izabrani dužnosnici koji imaju odgovornost za funkcionisanje lokalne uprave. Na primjer, na motivaciju uposlenih su gledali kao pokušaj načelnika da nagrađuje "svoje" ljude, tražili da se bavim prošlosti, da se bavim unazad 10-15 godina kako su dijeljene pomoći što sam ja naravno odbio. Nisu me zaustavili ali je uzimalo energiju i otežavalo. Tek poslije su priznali da sam imao pravo.



**STIPENDIJE
SVIMA**

Općinski načelnik
Fuad Šišić, dipl.ing.maš.

