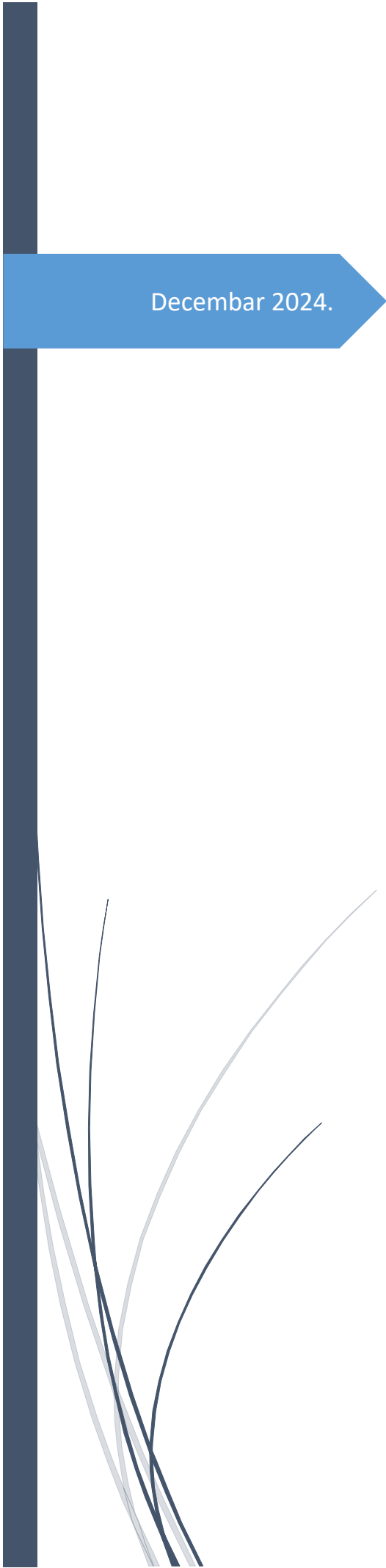


A dark blue vertical bar runs along the left edge of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right, containing the date. Below the arrow, several thin, curved lines in dark blue and light grey sweep upwards from the bottom left corner.

Decembar 2024.

Izvještaj o provedenom anketiranju članova Komisije za izbor

SADRŽAJ:

UVOD	2
NALAZI I REZULTATI	2
1. Motivacija za rad u komisijama i izazovi	2
2. Kvalitet informacija i dokumentacije pružene od strane Agencije	3
3. Profesionalnost i efikasnost Agencije	4
4. Organizacija i logistika procesa	5
5. Primjena nove Uredbe („Službene novine Federacije BiH“ broj 75/24)	6
6. Opći utisak o uslugama Agencije:	6
7. Preporuke za poboljšanje budućih procesa selekcije	6
SPISAK ANKETIRANIH	Error! Bookmark not defined.

UVOD

Tokom mjeseca novembra 2024. godine Agencija je provela anketiranje članova Komisije za izbor koji se imenuju sa Liste eksperata i ispred organa državne službe u Federaciji BiH. Svrha anketiranja bila je unapređenja saradnje sa imenovanim članovima komisija i provođenja stručnog ispita za kandidate koji konkurišu na radna mjesta državnih službenika u organima državne službe u Federaciji BiH.

Anketa je omogućila članovima komisija da detaljno procijene različite aspekte usluga Agencije, od komunikacije i logistike do organizacije i transparentnosti procesa, te dase izjasne o primjeni nove Uredbe („Službene novine Federacije BiH“ broj 75/24).

Povratne informacije prikupljene putem ove ankete mogu biti vrlo korisna za Agenciju, jer omogućavaju poboljšanje rada i pružanje još kvalitetnijih usluga u budućnosti.

NALAZI I REZULTATI

Upitnik je prosljeđen na 1044 mail adrese, na isti je odgovorilo 110 (11%) anketiranih. Iako odziv nije bio na zadovoljavajućem nivou, smatramo da se radi o relevantnom uzorku na osnovu kojeg možemo donijeti određene zaključke.

Spisak anketiranih sa se nalazi na zadnjoj strani ovog izvještaja.

1. Motivacija za rad u komisijama i izazovi

Na pitanje: **Zašto ste zainteresovani za rad u komisijama za izbor u državnoj službi**, većina ispitanika je odgovorila da je razlog to što svojim znanjem, iskustvom u radu, integritetom i slično, mogu doprinijeti izboru naajboljih kadrova i time doprinijeti unapređenju državne službe u cjelini. U nastavku su izdvojeni komentari:

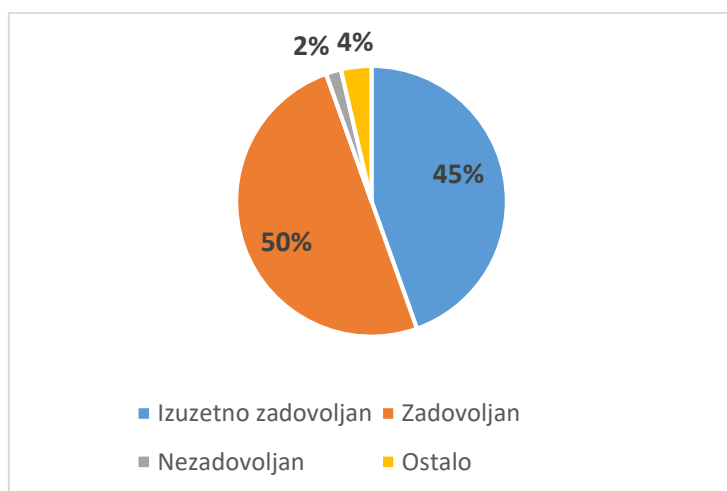
	<i>Radi proširenja vlastitog znanja</i>
	<i>Početna prijava je bila zbog mogućnosti dodatne zarade i obnavljanja znanja. Budući da finansijski nema smisla učestvovati u istim sad prihvatom članstvo u komisiji samo iz odgovornosti prema Agenciji za državnu službu.</i>
	<i>Sticanje novog iskustva i davanje doprinosa u rangiranju liste uspješnih kandidata. Razlog za ovo drugo je što dobivaju poslove i budu najbolje rangirani samo oni kojima su članovi komisije unaprijed dostavili pitanja</i>
	<i>Sam proces i sudjelovanje u komisijama je jako izazovan i zanimljiv, a prije svega jedno novo iskustvo iz kojeg se može dosta toga naučiti</i>
	<i>Rad u komisija mi je interesantan kako zbog upoznavanja novih ljudi i njihovih razmišljanja tako i da dam svoj doprinos u adekvatnom izboru državnih službenika</i>
	<i>Komisije za izbor igraju ključnu ulogu u osiguravanju da se proces zapošljavanja u državnim institucijama provodi u skladu sa zakonima, pravilima i najboljim praksama.</i>
	<i>Mogućnost dodatne zarade</i>
	<i>Nisam zainteresovana obzirom da mi angažman u navedenim komisija predstavlja samo dodatne obaveze i opterećenja</i>
	<i>Zbog činjenice da poslovi državne službe vremenom postaju rutinski i ne daju prostora za napredovanje, svaki angažman u komisiji me natjera da se pripremim za oblast za koju je raspisan konkurs čime izlazim iz okvira svakodnevnih poslova i usavršavam svoja znanja i vještine</i>
	<i>Mislim da je prije svega velika čast nalaziti se na vašoj listi eksperata</i>

Na pitanje: ***Šta smatrate najvećim izazovima u radu Komisije za izbor u državnoj službi,*** većina ispitanika je odgovorila da je to mogućnost objektivnog i nepristrasnost izbora najboljeg kandidata kroz postavljanje adekvatnih pitanja i ocjene prilikom intervjua (usmenog dijela stručnog ispita). Izdvojeni komentari u nastavku:

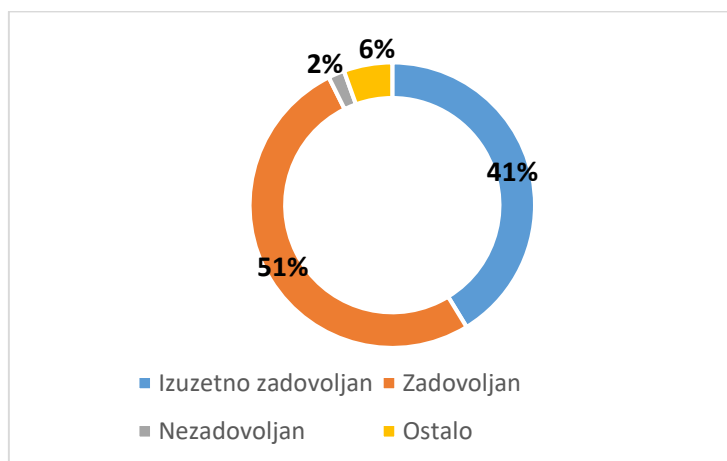
✚	<i>Sastavljanje pitanja</i>
✚	<i>Postaviti takva pitanja da na njih tačno mogu odgovoriti samo najbolji kandidati</i>
✚	<i>Borba sa korupcijom</i>
✚	<i>Naći najefikasniji način za izbor najkvalitetnijeg kandidata po konkursu</i>
✚	<i>Objektivnost i mogućnost prepoznavanja kvalitetnih kandidata na osnovu intervjua</i>
✚	<i>Priistrasnost prilikom ocjenjivanja pojedinih kandidata od strane članova komisije na usmenom dijelu stručnog ispita</i>
✚	<i>Prevazilaženje odabira nametnutnutih kandidata i procjena da li zaposlenici koji rade u Agenciji imaju veze sa odabirom kandidata</i>
✚	<i>Pronaći adekvatnu osobu za određenu poziciju u malom broju prijavljenih kandidata</i>
✚	<i>Objektivnost prilikom ocjenjivanja na intervju</i>
✚	<i>Upoznati način razmišljanja i snalaženja pojedinih kandidata</i>
✚	<i>Odabir zakona, pravilnika uredbi relevantni za poziciju službenika</i>
✚	<i>Održavanje visokih standarda profesionalnosti, kao i izbjegavanje potencijalnih sukoba interesa.</i>
✚	<i>Nedovoljan broj zaposlenih službenika u Agenciji kako bi konkursi i stručni ispiti mogli biti rješavani ažurnije</i>
✚	<i>Ocjenjivanje intervjua</i>
✚	<i>Kako percepciju javnosti-stručnih mladih ljudi promijeniti da su prijemi preko ADSFBiH nenamješteni, da se biraju najbolji među prijavljenim, te time povećati broj prijavljivanja najstručnijih kadrova za državne službenike</i>
✚	<i>Postojeći sistem selekcije, format stručnog ispita koji ne daje mogućnost sticanja objektivnih procjena o znanju i vještinama -kompetentnosti kandidata i saradnja sa članovima komisije koje delegira organ državne službe (problem integriteta i navijačke nastrojenosti za pojedine kandidate)</i>
✚	<i>Nedovoljan broj inputa za kvalitetniju ocjenu kvalifikacija kandidata</i>
✚	<i>Neujednačen kvalitet članova Komisije, relativno kratki rokovi za pripremu okvirnih pitanja.</i>
✚	<i>Nedovoljno jasni i precizni opisi radnih mjesta i kriteriji za odabir mogu otežati objektivnu procjenu kandidata.</i>
✚	<i>Izazov je reći NE kad te zovu i kažu ko treba biti primljen na određeni konkurs</i>
✚	<i>Niske naknade za slučaj konkursa koji se odvijaju u drugim kantonima</i>
✚	<i>Osiguranje transparentnosti, objektivnosti i pravičnosti tokom cijelog procesa selekcije</i>
✚	<i>Mogućnost da stvarni najuspješniji kandidat u trenutnim okvirima procedure ne bude prvorangirani niti izabran</i>

2. Kvalitet informacija i dokumentacije pružene od strane Agencije

Na pitanje: ***Jasnost i potpunost informacija u vezi sa procedurom izbora,*** 95% ispitanika su odgovorili da su „Izuzetno zadovoljni“ ili „Zadovoljni“, grafički prikaz u nastavku;

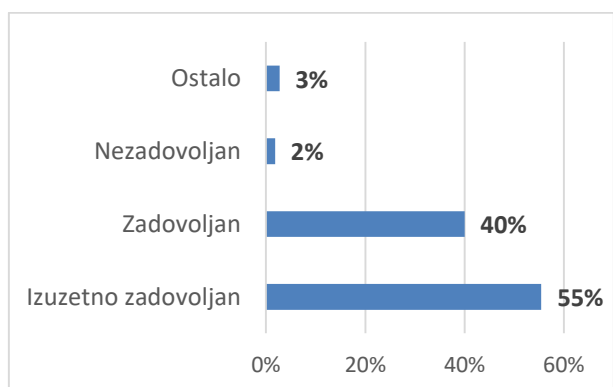


Na pitanje: **Kvalitet dostavljene dokumentacije (konkurs, prijave kandidata, dodatni materijali)**, preko 90% ispitanika su se izjasnili da su „Izuzetno zadovoljni“ ili „Zadovoljni“

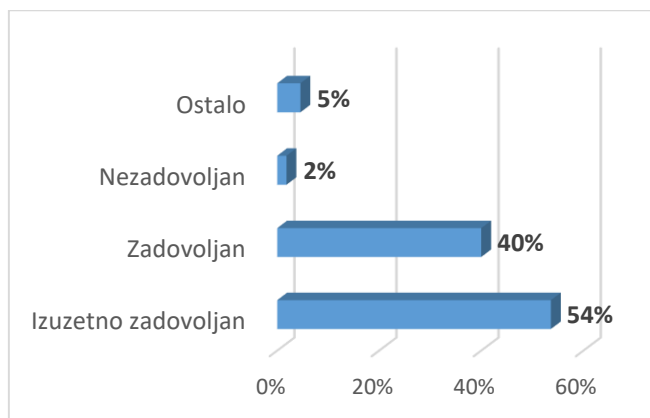


3. Profesionalnost i efikasnost Agencije

Na pitanje: **Brzina odgovora na upite komisije (pitanja, pojašnjenja)**, 95% ispitanika su označili opcije „Izuzetno zadovoljan“ ili „Zadovoljan“, grafički prikaz u nastavku:

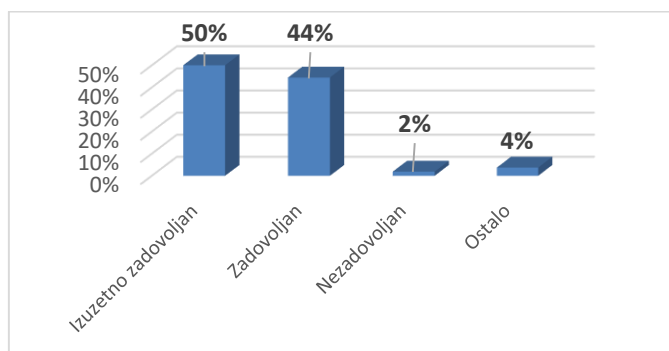


Na pitanje: **Jasnost i korisnost komunikacije (telefon, email, sastanci)**, 94% ispitanika su označili opcije „Izuzetno zadovoljan“ ili „Zadovoljan“, grafički prikaz u nastavku:

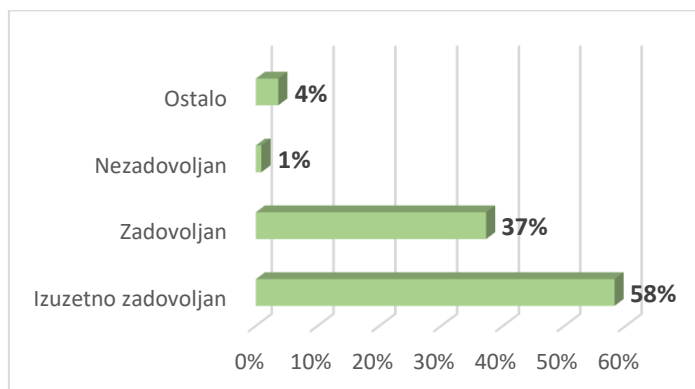


4. Organizacija i logistika procesa

Na pitanje: **Organizacija intervju i drugih aktivnosti tokom selekcije (koordinacija, pravovremenost)** 94% ispitanika su označili opcije „Izuzetno zadovoljan“ ili „Zadovoljan“, grafički prikaz u nastavku:



Na pitanje: **Pomoć Agencije u rješavanju tehničkih ili logističkih problema tokom procesa**, 95% ispitanika su označili opcije „Izuzetno zadovoljan“ ili „Zadovoljan“, grafički prikaz u nastavku:



5. Primjena nove Uredbe („Službene novine Federacije BiH“ broj 75/24)

U ovom dijelu upitnika, ispitanici su imali priliku izjasniti se o novinama provođenja stručnog ispita, predviđenim u novoj Uredbi, koja će se primjenjivati od 03. februara 2025. godine. U nastavku su rezultati ankete:

Pitanje: ***Smatrate li da će uvođenje pisanog rada na radnim mjestima rukovodećih državnih službenika doprinijeti objektivnijoj procjeni znanja i sposobnosti kandidata, odgovorili su:***

➤ DA: 75% NE: 25%

Pitanje: ***Jeste li imali priliku upoznati se, na bilo koji način, sa okvirom kompetencija za rukovodeće i ostale državne službenike (putem priručnika dostupnih na internetu, putem obuka i slično)?***

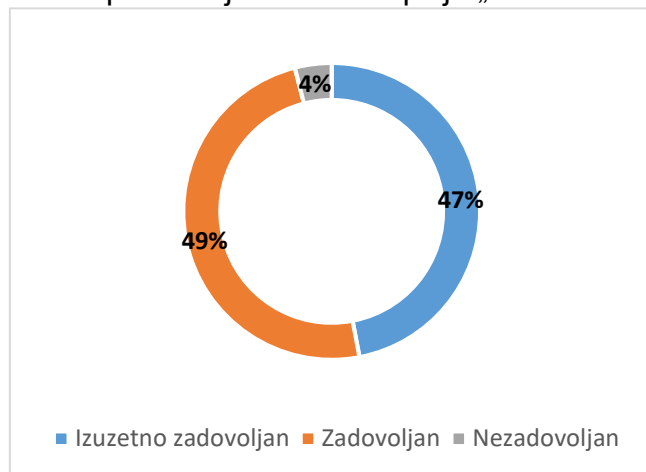
➤ DA: 77% NE: 23%

Pitanje: ***Da li Vam je potrebna dodatna edukacija za provođenje struktuiranog intervjua, na kojem članovi Komisije za izbor vrše procjenu kompetencija za obavljanje konkretnog radnog mjesta?***

➤ DA: 50% NE: 50%

6. Opći utisak o uslugama Agencije:

96% ispitanika je označilo opcije „Izuzetno zadovoljan“ ili „Zadovoljan“ .



7. Preporuke za poboljšanje budućih procesa selekcije

❖ *Više posvećenosti kompetencijama*

❖ *Poštujte radno iskustvo ljudi koje imenujete za članove komisija za izbor - iz toga proizlazi njihova kompetencija, znanje da doprinesu radu ADS FBIH*

❖	<i>Intervju od nekoliko minuta nije baš najbolji način da se ocijeni kandidat. Mislim da bi, izuzev stručnog suradnika, ostale pozicije državnih službenika bilo poželjka nekakva "kretanja" u okviru organa državne službe (njegove kvalifikacije u pogledu snalaženja)</i>
❖	<i>Rad u komisiji bi trebao biti adekvatnije plaćen</i>
❖	<i>Smanjiti broj zakona koji se koriste u natjecajnoj proceduri, natjecaje prilagoditi da mogu svoje odgovore dati i kandidati koji nisu imali prilike raditi na istim ili sličnim poslovima</i>
❖	<i>Ograničiti angažman sa liste eksperata za izbor državnih službenika na godišnjem nivou na 1 ili 2 komisije</i>
❖	<i>Obezbjede parking mjesta za članove komisije, npr. Ured u Travniku, jako teško naći parking prostor</i>
❖	<i>Unaprijeđenje softverske podrške i bolja materijalno-tehnička opremljenost Agencije</i>
❖	<i>Pravljenje dopunjenog okvira za ocjenjivanje na obavljenom razgovoru sa kandidatom jer neke elemente koji se ocjenjuju nije moguće u potpunosti objektivno ocijeniti</i>
❖	<i>Formiranje baze ispitnih pitanja</i>
❖	<i>Prilikom davanja prijedloga pravnih propisa iz datih oblasti smatra da ih treba bit manje nego sto sad Komisije predlažu. 7 dana je kratak rok da se kandidat kvalitetno spremi i da kroz intervju i esej da kvalitetne odgovor. Smatram da u svaki konkurs treba uključivati Zakon o državnoj službi Federacije BiH</i>
❖	<i>Unaprijediti formular za ocjenjivanje kandidata</i>
❖	<i>Zapošljavanje više službenika u Agenciji za zapošljavanje kako bi čitav proces bio ubrzan čime bi se dobilo na ažurnosti i ne bi se čekalo toliko dugo na rješavanje konkursa zbog preopterećenosti službenika Agencije</i>
❖	<i>Više pitanja iz oblasti antikorupcije</i>
❖	<i>Intervjui nakon položenog pismenog dijela ispita ne bi trebali imati velikog uticaja na ukupnu ocjenu kandidata. Intervju bi trebao biti test kvalitete načina komuniciranja kandidata i njegovih etičkih i moralnih stavova (elokventnost, pažnja slušanja, motivi za prijavu na konkretno radno mjesto, poznavanje etičkog ponašanja u državnoj službi itd)</i>
❖	<i>Broj zakonskih i podzakonskih propisa za pripremu pismenog dijela testa, potrebno je ograničiti, jer po mom subjektivnom mišljenju mnogo je bitnija stvarna slika kandidata, radno iskustvo, dosadasnje steceno znanje, opće sposobnosti i sl.</i>
❖	<i>Da se ravnopravno angažuju svi članovi sa liste eksperata za radu Komisijama</i>
❖	<i>Smanjenje vremena ispita na 45 ili 30 minuta može povećati efikasnost procesa. Nerijetko kandidati završavaju ispit za manje od 30 minuta, što ukazuje na potrebu za prilagođavanjem vremena ispita stvarnim potrebama kandidata, boljem donošenju odluka i općoj efikasnosti procesa selekcije.</i>
❖	<i>Proces selekcije je dobar, ali nije dobar postupak izbora kandidata sa liste</i>

❖	<i>Obratiti veću pažnju na socijalne vještine i međuljudske odnose</i>
❖	<i>Izmjene normativnog okvira za uvođenje strukturalnih testova - potpuna primjena kompetencija i eliminacija opcionih odgovora-uvodjenje studije slučaj i dva esejska rada za najviše pozicije državnih službenika</i>
❖	<i>Bilo bi korisno i za članove komisije Agencije povremeno organizirati obuke</i>
❖	<i>Smatram da eksperti sa utvrđene liste ne trebaju biti sa istog nivoa vlasti ili iz istog kantona u odnosu na oglašenu poziciju.</i>
❖	<i>Digitalizirati proces prijavljivanja i testiranja (npr. testiranje ili na tabletima ili računarima kao u VSTV). Razmisliti o tome da se eventualna opća pitanja o npr. organizaciji organa uprave i slično izvlače iz unaprijed pripremljene baze za sve natječeaje a da članovi komisije pripremaju samo pitanja koja su specifična za to radno mjesto. npr. 10 pitanja koja se izvlače iz baze i 10 specifičnih pitanja koja pripremaju članovi komisije. Ukupno dosadašnjih 10 pitanja mislim da je premalo, treba povećati broj</i>
❖	<i>Da se kandidati na usmenom ispitu ocjenjuju nakon svakog, možda trećeg, ispitanog kandidata, da se može vršiti određena vrsta poređenja</i>
❖	<i>Prikupljati podatke o kandidatima i koristiti ih za unaprijedenje procesa selekcije</i>
❖	<i>Vremenski period konkursne procedure može biti znatno kraći</i>
❖	<i>Prilikom formiranja članova komisije može maksimalno staviti jedan član iz organa uprave po čijem zahtjevu je i raspisan konkurs</i>
❖	<i>Dodatna edukacija članova komisije vezano za primjenu Uredbe („Službene novine Federacije BiH“ broj 75/24)</i>
❖	<i>Više potencirati situacijska pitanja kojim ćemo steći uvid u logička i apstraktna razmišljanja kandidata</i>
❖	<i>Preporuke bi se mogle odnositi na javno objavljivanje rezultata selekcije, odnosno nakon završetka procesa selekcije, javnost bi trebalo da bude obaviještena o rezultatima, uz objašnjenje razloga za izbor određenog kandidata, u cilju sprječavanja zloupotreba i favoritizma.</i>
❖	<i>Prilikom izbora rukovodećih državnih službenika, možda uvođenje višestepenih procedura kao što su psihološki testovi, testiranje sposobnosti i radnih vještina vezanih za specifične zadatke, može možda osigurati da izabrani kandidat zaista bude najkompetentniji. Fokusirati se treba i na traženje specifičnih kompetencija potrebnih za uspješno obavljanje posla</i>
❖	<i>Edukacija eksperta i jačanje kapaciteta, uvođenje mogućnosti preispitivanja kvaliteta rada i pristrasnosti u procesu selekcije kao koruptivnih rizika (makar na nivou povrede službene dužnosti)</i>