

1. Kakšno je vaše stališče oziroma odnos do obstoja in delovanja sindikatov na univerzi? Kako si predstavljate sodelovanje s sindikati?

Pravice zaposlenih in sindikalna dejavnost so pomemben del delovanja univerz in na Univerzi v Ljubljani posebej izpostavljeni. V akademski skupnosti sindikati s svojim delom pripomorejo k izboljšanju delovanja celotne univerze, predvsem na področju zaposlenih in njihovih pravic. Sam si predstavljam sodelovanje s sindikati na način odprtega, odkritega dialoga, kjer v medsebojnem zaupanju rešujemo odprta vprašanja. Že sedaj imamo redno komunikacijo. To se je posebej izkazalo sedaj pri plačni reformi, saj smo praktično dnevno v stiku in sproti na sestankih usklajujemo vsa odprta vprašanja. Stanje se je izboljšalo in upam, da bomo tudi v prihodnje gradili dobre odnose in vzajemno delovali v interesu univerze.

2. Ali podpirate predlog spremembe Zakona o visokem šolstvu in Statuta UL na način, da bi vsi zaposleni smeli enakopravno voliti in sodelovati pri volitvah v organe članic UL in univerzitetne organe, vključno z volitvami rektorjev in dekanov?

Zaznali smo to vprašanje in razumemo zahtevo. Očitno je nekaj narobe z demokratičnim ustrojem, da se strokovni sodelavci čutijo zapostavljene. O tem smo že večkrat govorili in menim, da je potrebno o tem opraviti širšo razpravo celotne akademske skupnosti, ki sem jo pripravljen organizirati. Verjetno same volitve vodstva niso tukaj ključni moment. Po zgledu nekaterih tujih univerz je potrebno razmisliti o institucionaliziranju zborov strokovnih delavcev, njihovo večjo integracijo v odločanje univerze in njenih članic. Osebno to zelo podpiram.

3. UL ima sprejet Pravilnik o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju ter vzpostavljen sistem zaupnih oseb. Ali v akademskem okolju prepoznate kakršne koli oblike nasilja? Kako nameravate v prihodnje naslavljeni pomen osveščanja, prepoznavanja nasilja med zaposlenimi in študenti in kakšni so vaši konkretni načrti za sistematično preprečevanje in obravnavo nasilja na univerzi? Kako načrtujete zagotoviti, da bodo mehanizmi za prijavo in zaščito žrtev učinkoviti in takojšnji ter da bo univerza delovala proaktivno, ne zgolj reaktivno?

Temu vprašanju smo se prednostno posvečali ves pretekli mandat in naredili pomembne sistemske premike. Prenovili smo pravilnik o preprečevanju nasilja, ustanovili pisarno varuha študentskih pravic, okrepili mrežo zaupnih oseb in psihosocialnih svetovalnic. Števila obravnavanih primerov dokazujejo, da ti instrumenti delujejo, saj so psihosocialne svetovalnice v treh letih nudile pomoč več kot 6000 zaposlenim in študentkam in študentom, varuha študentskih pravic pa je obiskalo več kot 100 študentk in študentov. Vse primere neprimerne vedenja smo obravnavali in postopke zaključevali, žal pa nekatere z manjšimi zamudami zaradi kadrovske podhranjenosti pravne/kadrovske službe, ki vodi te postopke. Službo smo sicer želeli okrepiti, vendar imamo pri tem težave pri pridobivanju oseb s pravno izobrazbo zaradi nestimulativnih pogojev dela (plače) v javnem sektorju v primerjavi z zasebnim. Upamo, da se bo to nekoliko izboljšalo z novim plačnim sistemom. V naslednjem mandatu nameravamo izdelati načrt komuniciranja, ki nam bo omogočil proaktivno preprečevanje zlorab in ozaveščanje, kako ukrepati ob

morebitnih neprimernih dejanjih, pripravljamo pa tudi gradiva/zgibanke za zaposlene in študente.

4. Objavljeni programi vseh rektorskih kandidatov vsebujejo ambiciozne cilje, a vendar se UL marsikje sooča s pomanjkanjem kadra. Kako načrtujete doseči zastavljene cilje, brez da bi prišlo do prekomerne obremenitve zaposlenih?

Predvsem v dveh smereh – eno je izboljšava in optimizacija številnih procesov z uporabo digitalnih orodij in orodij umetne inteligence, tam, kjer je to mogoče in kjer bo delovalo kot podpora zaposlenim. Kjer pa se bodo pojavljale nove naloge in s tem povezana povečana količina dela, pa bo seveda treba zagotoviti dovolj kadrov tudi z dodatnim zaposlovanjem. To se je v preteklih letih na večini članic in rektoratu tudi uspešno izvedlo. Nikakor ne delim mnenja nekaterih na članicah, da je na univerzi že preveč zaposlenih v strokovnih službah. Na rektoratu smo v primerjavi z evropskimi univerzami močno podhranjeni pri strokovnih službah, veliko rezerv pa je tudi v boljšem povezovanju med članicami. Vem, da nekateri takšna povezovanja razumejo kot centralizacijo in se jih bojijo, vendar menim, da gre tu prej kot za centralizacijo za poenotenje in izboljšanje našega delovanja, tudi s prenosom izkušenj med članicami, kar bogati našo univerzo in jo dela boljšo.

5. Novo vodstvo bo imelo ključno vlogo pri izbiri glavnega tajnika UL, ki je zahtevno in odgovorno delovno mesto. Glede na obseg in kompleksnost nalog, ki jih ta funkcija zahteva, na katere konkretne kompetence boste še posebej pozorni pri kandidatih in kako boste poskrbeli za transparentnost postopka izbire?

Kot ste napisali, je delo glavnega tajnika Univerze v Ljubljani izjemno zahtevno in kompleksno. Menim, da mora imeti kandidat oziroma kandidatka odlične organizacijske sposobnosti, dobro mora poznati delo celotne univerze vključno z delom vseh 26 članic, hkrati pa odlično poznati poslovne procese v ekonomskem in pravnem smislu. Obenem mora biti tudi odličen vodja kolektiva, ne le na rektoratu temveč znotraj celotne UL, saj je njegovo delo povezano z vsemi članicami, s katerimi ima predvsem, nikakor pa ne izključno, preko tajnikov zelo tesne stike. Biti mora nekonfliktna in povezovalna oseba, ki mora razumeti kompleksnost tako velike in raznolike ustanove, kot je Univerza v Ljubljani. Hkrati se mora zavedati, kaj so naša osnovna poslanstva - poučevanje in raziskovanje ter se zavedati pomena Univerze v Ljubljani za celotno družbo. Odlično mora poznati akademski svet, naša razmišljanja in cilje, da bi lahko uspešno vodil takšno ustanovo skupaj z vsakokratnim izvoljenim vodstvom univerze in ne sme biti klasičen manager, saj univerza ni podjetje, temveč je mnogo kompleksnejši sistem z drugimi poslanstvi in vrednotami.

6. Zavedamo se, da so danes številne naloge prednostne, kar neogibno povečuje obremenjenost zaposlenih. Hkrati pa so pregledno razporejanje nalog in pravično nagrajevanje ključni za motivacijo in dolgoročno zadovoljstvo zaposlenih. Kako nameravate skrbeti za večjo transparentnost pri pravični porazdelitvi delovnih obveznosti in sistemu nagrajevanja?

Pri tem vprašanju vidim kot ključne predstojnike služb, ki morajo biti ozaveščeni, izobraženi in opolnomočeni za vodenje, ki bo zagotavljalo pregledno razporejanje nalog in pravično nagrajevanje. V ta namen smo že v dosedanjem mandatu izvedli vrsto izobraževanj, prenovili smo pravilnik o varstvu pred nadlegovanjem in trpinčenjem, okrepili inštrument zaupnih oseb, kamor se lahko zatečejo tudi zaposleni v primeru nepravilnosti ter implementirali tudi inštitut žvižgača.

7. Vodstvo pogosto izpostavlja pomen enakosti in vključevanja kot ključni vrednoti UL. Kako konkretno sami razumete te principe v kontekstu vodenja in vključevanja skupin raziskovalcev, administrativnega/strokovnega osebja, mlajših akademikov in študentov? Kako boste zagotovili, da bodo vsi zaposleni, ne glede na položaj v hierarhiji, imeli enakovreden dostop do ključnih informacij in priložnosti za napredovanje, sodelovanje pri pomembnih procesih?

S svojim dosedanjim delom smo že večkrat dokazali, da tega ne poudarjamo samo na načelni ravni. V dosedanjem mandatu smo sprejeli Načrt enakosti spolov, ki ni le načrt temveč tudi redno spremljamo njegovo izvajanje. Odprli smo pisarno za enakost in vključevanje PEV, ki pripravlja akcijski načrt. Redno spremljamo to področje prek gradiv Evropske komisije in tudi v dialogu z drugimi evropskimi univerzami. Močno smo okrepili interno komuniciranje znotraj UL. Po vzoru najboljših partnerskih univerz smo uvedli krovni e-novičnik za vse zaposlene in študente, E-univerzitetnik, ki ga pošiljamo enkrat mesečno. Tako lahko vse članice in člani akademske skupnosti enakovredno dostopajo do informacij o dogajanju na univerzi, pomembnih razpisih in drugih priložnostih za razvoj. V pripravo vsebin za E-univerzitetnik so vključene vse članice UL.

V mojem mandatu so vsi zaposleni pričeli dobivati tudi obvestila o ključnih sklepih senata UL (zdaj je to vključeno v e-univerzitetnik), tako da so zdaj vsi zaposleni obveščeni o tem, kaj je sklenil senat UL, najvišji organ univerze.

V okviru stabilnega financiranja raziskovalnega dela smo uvedli financiranje tako imenovanih zagonskih programov, ki omogočajo mlajšim raziskovalcem pridobitev samostojnih raziskovalnih sredstev za začetek samostojne raziskovalne poti. Odprli smo tudi pisarno za etiko in integriteto v raziskovanju, katere del pozornosti bo usmerjen predvsem v položaj mladih, ki smo jih začeli tudi izobraževati in na ta način opolnomočevati da vedo, kaj so nepravilnosti pri raziskovalnem delu vključno z izkoriščanjem njihovega dela in kako lahko v primeru takšnih nepravilnosti ukrepajo. Jeseni 2025 bomo na UL organizirali evropski kongres ENRIO – vseevropskega združenja, ki se ukvarja s problematiko etike in integritete pri raziskovalnem delu.

8. Bi bilo po vašem mnenju lahko ogroženo stabilno financiranje visokega šolstva zaradi morebitnega povišanja proračunskih sredstev za oboroževanje in obrambo? Kakšno je vaše stališče do izpostavljene dileme?

Moje stališče je povsem jasno, financiranje raziskovalne dejavnosti mora ostati na temeljih, ki nam jih je zgotovil Zakon o raziskovalni in inovacijski dejavnosti, medtem ko se morajo sredstva za visoko šolstvo zvišati, da bomo lahko postali primerljivi vsaj z najboljšimi vzhodnoevropskimi univerzami, ki nas danes močno prehitevajo (npr. Karlova univerza v Pragi in Univerza v Tartuju imata glede na število študentov približno 50 % višje

proračune). Na univerzi nikakor ne bomo pristali na kakršnokoli zmanjšanje na račun obrambnega proračuna. Glede tega smo v luči evropske politike že zdaj zelo aktivni v mednarodnih združenjih, katerih člani smo (LERU CE7, The Guild, EUA) in prav pred kratkim sta tako evropski svet kot evropski parlament sprejela stališče, tudi kot posledico aktivnosti univerzitetnih združenj, da trdno zagovarjata ohranjanje raziskovalnih sredstev, predvsem 10. Okvirnega programa (ki je še vedno najbolj ogrožen). Predlagan sem za člana predsedstva največjega združenja evropskih univerz EUA, ki združuje več kot 800 evropskih univerz in na tem položaju bom lahko še dodatno skrbel, da bomo preko univerzitetnih združenj tudi v Bruslju skrbeli za ohranjanje oziroma povečevanje proračuna za raziskave v EU in ostro nasprotovali vsakemu zmanjševanju na račun rasti stroškov za obrambo.