

Spoštovani,

odzivam se na vaša vprašanja in podajam stališča, ki jih oblikujem kot kandidatka za rektorico Univerze v Ljubljani.

Ob tem velja poudariti, da je pri obravnavi tematik nujno potreben dialog z zaposlenimi, najozžimi sodelavci in socialnimi partnerji.

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

Menim, da so sindikati glas zaposlenih ter prispevajo k pravičnejšemu in bolj vključujočemu delovnemu okolju. Imajo ključno vlogo pri zaščiti pravic zaposlenih, izboljševanju delovnih pogojev in zagotavljanju socialnega dialoga z vodstvom univerze.

V dialogu z lokalno skupnostjo in sindikati si bomo skupaj prizadevali za reševanje problemov v povezavi z zagotavljanjem vrtcev in kadrovskega stanovanja za zaposlene na Univerzi v Ljubljani. Poleg tega mora biti vsako delo; raziskovalno, pedagoško strokovno in tehnično, ustrezno vrednoteno.

Zavzemala se bom, da bo sodelovanje s sindikati tudi v prihodnje temeljilo na medsebojnem spoštovanju in transparentnosti. Kot rektorica si bom prizadevala za redna srečanja s predstavniki sindikatov, kjer bomo razpravljali o ključnih izzivih, potrebah in možnostih za izboljšave. Prav tako bom podpirala vključevanje sindikatov v strateške razprave o razvoju univerze, saj lahko njihovi predlogi pomembno prispevajo k boljši organizaciji dela, izboljšanju pogojev zaposlenih ter krepitvi kakovosti izobraževanja in raziskovanja. Poleg tega si bom prizadevala za okrepitev socialnega dialoga, ki bo omogočal hitrejše in učinkovitejše reševanje morebitnih težav, ter zagotovila, da so zaposleni redno obveščeni o vseh pomembnih odločitvah, ki jih zadevajo.

Verjamem, da lahko le s tesnim sodelovanjem med vodstvom univerze in sindikati ustvarimo delovno okolje, ki spodbuja akademsko odličnost, poklicno rast in zadovoljstvo zaposlenih in študentov.

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?

V trenutni ureditvi imajo glas tako pedagoški kot strokovni sodelavci, strokovne sodelavke in študentje, študentke. S konkretnimi pobudami sprememb nisem seznanjena, zavedam pa se da se ureditev med članicami razlikuje. Zato predlagam, da se pregledajo dobre in šibke prakse članic in oblikuje predloge za izboljšave. O vlogah vseh na univerzi se je zmeraj potrebno dogovarjati in premisliti, kdo lahko na kakšen način najbolje prispeva k skupnemu razvoju Univerze v Ljubljani.

3. UL ima sprejet Pravilnik o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju ter vzpostavljen sistem zaupnih oseb. Ali v akademskem okolju prepoznavate kakršne koli oblike nasilja? Kako

nameravate v prihodnje naslavljati 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?

Žal da, tudi v akademskem okolju obstajajo različne oblike nasilja. Velikokrat so subtilne narave, drugič sistemske. Univerza mora delovati proaktivno. Vedno znova je potrebno ozaveščanje vseh zaposlenih in študentov, preko usposabljanj in delavnic, ki vključujejo prepoznavanje nasilja, strategije za ukrepanje in zagotavljanje varnega okolja in opolnomočenje zaupnih oseb, s katerimi se lahko zaposleni ali študentje v miru pogovorijo, brez strahu pred kakršnimi koli negativnimi posledicami.

Vsak posameznik se mora počutiti varno, spoštovano in zaščiten. Če se ne, mora vedeti katere so možnosti pomoči, od zaščite znotraj članice, do pravne in psihosocialne pomoči, ki jo na univerzi že zagotavljamo, a je morda premalo ljudi s tem seznanjenih. To mora veljati za vsakega novo zaposlenega in vsako generacijo študentov. Varo in sproščeno akademsko okolje morajo zagotavljati članice ob vseobsežni podpori rektorata in njegovih služb.

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?

Predložen program dela je odraz pričakovanja članic. Oblikovali smo ga skupaj s kandidati za prorektorje in v sodelovanju s številnimi dekani, študenti in sodelavci skupnih služb. Zavedam se, da so cilji ambiciozni, vendar osredotočeni na razvoj posameznika, kot temelj uspešne univerze

Vključujemo krepitev kadrovskih virov – aktivno bomo iskali dodatne vire financiranja za nova delovna mesta in zagotovili konkurenčne pogoje za pridobivanje ter ohranjanje vrhunskih strokovnjakov in visoko usposobljenih strokovnih služb (tudi s spodbujanjem izobraževanja v interesu delodajalca).

S prilagodljivimi delovnimi pogoji in potrebnimi izobraževanji bomo nudili podporo obstoječim zaposlenim. S posodobitvijo administrativnih postopkov in digitalizacijo pa bomo poskrbeli za optimizacijo delovnih procesov.

Predvsem raziskovalno delo včasih ne pozna prekinitev. Kljub temu je treba tudi pri raziskovalcih in raziskovalkah spoštovati delovni čas, odmor in počitke, pa tudi pravico do odklopa, oskrbovalskega dopusta in dopusta za urejanje zadev pri morebitnem nasilju v družini. Nudit je treba tudi možnost krajšega delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Univerza mora biti zgleden delodajalec. Zavedam se, da brez zadovoljnih in motiviranih zaposlenih ciljev ne moremo doseči, zato bo skrb za ustrezne pogoje dela ostala ena izmed naših ključnih prioritet.

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?

Funkcija glavnega tajnika je ključna strokovna funkcija za uspešno delovanje Univerze v Ljubljani. Trenutno delovno mesto je zasedeno in bi bilo preuranjeno načrtovati izbiro novega glavnega tajnika, dokler to uradno ni sporočeno. Na univerzi smo postopek izbire izvedli že večkrat, kar pomeni, da so procesi ustaljeni.

Vsekakor bomo v navedenem primeru posebno pozornost namenili naslednjim ključnim kompetencam; vodstvene in strateške sposobnosti, poznavanje visokega šolstva, finančno in upravljavsko znanje, poznavanje pravnih predpisov in sodelovanje pri njihovem sprejemanju in izboljšanju komunikacijske spretnosti, spoštovanje vseh zaposlenih v upravno-administrativnih in strokovno-tehničnih službah, razumevanje posebnih potreb in življenjskih razmerij, ter etičnost in integriteta kandidatke oziroma kandidata.

Postopek izbire mora biti transparenten. Temeljiti mora na čim širše javno objavljenem razpisu s podrobno opredeljenimi pogoji, merili in postopkom izbire. Nadalje, strokovna komisija mora biti ustrezno sestavljena, saj bo samo tako lahko ocenjevala prijave in opravila intervjuje s kandidati na podlagi objektivnih meril. Cilj je zagotoviti, da bo izbran kandidat ali kandidatka oseba z vizijo delovanja univerze, strokovnim znanjem in vodstvenimi sposobnostmi, ki bodo prispevale k nadaljnjemu razvoju in ugledu Univerze v Ljubljani.

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?

Z rastjo dejavnosti na univerzi je potrebno smiselno krepiti skupne strokovne kadre in jih nenehno izobraževati. Organizacijska struktura univerze mora zagotavljati optimalne pogoje za delo zato v dialogu s strokovnimi službami načrtujemo večjo podporo članicam in vodstvu s strani skupnih služb rektorata in krepitev notranje revizijske službe, finančno računovodske, mednarodne, projektne, kadrovske in pravne službe.

Vsekakor pa je potrebno v sodelovanju s strokovnimi službami pregledati dosedanje prakso in jo izboljšati. Seveda ne z nekritičnim ekstenzivnim zaposlovanjem, temveč s pravično in transparentno porazdelitvijo nalog, finančno in nefinančno motivacijo. Vsi morajo čutiti univerzo kot pravičnega delodajalca, ki jih poklicno izpolnjuje in zagotavlja dolgoročno zadovoljno, varno in zdravo delo.

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?

Zavedam se, da smo za uspešno delovanje fakultet, univerze in skupnih služb potrebni kar najboljše usposobljeni ljudje. Zavedam se tudi, da je naloga vodstva univerze, da ustvarja

pogoje, v katerih se lahko različni talenti razvijajo do polnosti in s tem oblikujejo izobraževalne programe, ki bodo spodbujali kritično mislečega in kompetentnega študenta in strokovnjaka.

Potrebni so torej najboljše usposobljeni in motivirani sodelavci za prenos obstoječega in odkrivanje novega znanja najboljših študentk in študentov, za nadaljnjo dobrobit naše družbe. Pri tem morajo sodelovati vsi od pedagogov, raziskovalcev, strokovnih služb in študentov, ne glede na njihove osebne okoliščine ali preference. Na univerzi je drugačnost prednost, saj lahko ponuja svež pogled na predmet raziskovanja. Kot Univerza smo zelo raznoliki, ampak ravno vsi ti heterogeni vidiki vzpostavljajo potencial za povezovanje, za prenos znanja, odpiranje novih prostorov delovanja ter razvoj inovativnih pristopov pri spopadanju s prepoznanimi izzivi. Potencial drugačnosti in raznolikosti je treba ne le negovati, temveč načrtno spodbujati. To je nedvomno strateška prednost UL, moramo le končno začeti graditi na njej.

V skrbi za zaposlene želim, da je UL zanesljiv in vključujoč delodajalec, ki bo omogočal urejeno in ustvarjalno delovno in študentsko okolje, kar vključuje tudi skrb za zdravje, varnost in osebno nedotakljivost posameznice ali posameznika. Uvajala bom mehanizme za čim večje priznavanje obštudijskih dejavnosti, motivacijo zaposlenih tudi preko spodbujanja individualnega raziskovalnega dela in kroženja znanja, z vključevanjem v nacionalne ter mednarodne raziskovalne projekte. Še posebej je treba spodbujati mednarodno aktivnost raziskovalnega in pedagoškega osebja na začetku karijerne poti, saj mlajše kolegice in kolegi še nimajo razvitih svojih raziskovalnih mrež. Novo znanje mora biti nadgradnja obstoječega, zato se bom zavzemala za implementacijo Zakona o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki predvideva področja odprte znanosti, kjer so vsi rezultati (vsaj javno financiranih) raziskav javno dostopni vsem.

**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 izpostavljenе dileme?**

Osebno sem se udeležila okrogle mize v atriju Znanstvenoraziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU) na temo Znanost je – znanost lahko, kjer sta premier dr. Robert Golob in minister dr. Igor Papič, predstavila Novoletno ZZZID. Novela v prihodnjih letih prinaša dodaten dvig financiranja znanosti iz 1,0 na 1,25 % BDP, pri čemer se dvig nanaša predvsem na področje inovacij. Verjamem, da sredstva stabilno financiranje visokega šolstva ne bodo ogrožena in se nadejam povišanja sredstev v raziskovalno dejavnost.

Seveda je končna odločitev na zakonodajalcu in vladi kako bo razdelila proračunska sredstva. Univerza se je zmeraj in se bo tudi v prihodnje zavzemala za mirno, nevojaško reševanje sporov. Prepričana sem, da lahko to dosežemo tudi ali predvsem z visokošolskim izobraževanjem in mednarodnim sodelovanjem, s katerim prepoznamo in spoštujemo tudi zgodovinske in kulturne razlike. Vsak spor se mora (in v končni fazi tudi se) mora rešiti po mirni poti, z medsebojnim razumevanjem in uporabo (mednarodnih) sodišč in arbitraž.

Prof. dr. Irena Mlinarič-Raščan

Ljubljana, 21. 3. 2025