

mag. Barbara Kalan  
predstavnica zaposlenih v Svetu zavoda Gorenjskega muzeja

**Strokovni svet Gorenjskega muzeja**

Jože Dežman, predsednik  
Tomšičeva 42  
4000 Kranj

Kranj, 18. 11. 2013

Spoštovani predsednik Strokovnega sveta g. Jože Dežman,

direktorica Marija Ogrin je vodenje Gorenjskega muzeja prevzela 11. 5. 2011. Ob nastopu svojega mandata ni izpolnjevala razpisnega pogoja, ki je določal, da mora kandidat za direktorja imeti potrdilo Državnega izpitnega centra o znanju svetovnega tujega jezika na višji ravni. Razpis je sicer dovoljeval možnost, da kandidat omenjeno potrdilo predloži v roku enega leta, kar pa je v nasprotju z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Gorenjski muzej. Kljub temu direktorica niti v enem letu ni uspela pridobiti potrdila Državnega izpitnega centra o znanju svetovnega tujega jezika na višji ravni in ga še do danes ni predložila. Več kot očitno je, da direktorica ravna v nasprotju s 4. alinejo 10. člena Odloka o ustanovitvi javnega zavoda Gorenjski muzej.

Zato spodaj podpisani strokovni delavci Gorenjskega muzeja menimo, da direktorica Marija Ogrin s svojim nevestnim delom povzroča škodo Gorenjskemu muzeju. Poleg tega zanemarja in malomarno opravlja svoje dolžnosti, tako da vseskozi nastajajo hujše motnje pri opravljanju dejavnosti muzeja. Gradivo, ki ga prilagamo, to nedvomno dokazuje.

S spoštovanjem.

mag. Tatjana Dolžan Eržen, muzejska svetovalka *l. r.*

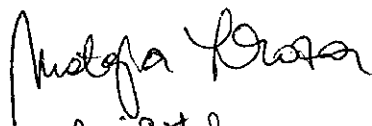
Jože Dežman, muzejski svetnik *l. r.*

Marjanca Jeglič, višja konservatorska strokovna sodelavka *M. Jeglič*

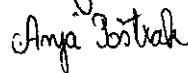
Jelena Justin, muzejska svetovalka *Jelena Justin*

mag. Barbara Kalan, vodja specialne knjižnice *Barbara Kalan*

Mateja Likožar, muzejska sodelavka



Anja Poštrak, vodja Muzejev v Bohinju



Helena Rant, muzejska svetovalka



mag. Monika Rogelj, muzejska svetovalka



Barbara Štangl, računovodkinja



mag. Marjana Žibert, muzejska svetovalka



Magda Zore, muzejska svetovalka



Sladžana Sajovic, glavna računovodkinja



Direktoričina nesposobnost dobrega komuniciranja se predvsem kaže pri vodenju strokovnega dela v muzeju, saj ne omogoča dialoga, v katerem bi našli skupne strokovne rešitve, zato po nekaterih tehničnih zadolžitvah delo zamre in se ne zaključi. Gorenjski muzej pod vodstvom direktorice Marije Ogrin nima niti aktualnega poslanstva! Komunikacija in sodelovanje z direktorico sta pogosto zelo nekonstruktivna in tudi nekatere njene odločitve v preteklih letih so bile velik minus za Gorenjski muzej, kot npr. odločitev, da Gorenjski muzej ne bo sodeloval pri mednarodnem projektu Openmuseums, preko katerega bi se lahko poskrbelo za ureditev Centra premične kulturne dediščine na Savski 34. Dela za urejanje depojev na Savski 34 so stihijska in nenačrtna. Ni ne načrta začasne ureditve, ne načrta postopnih investicij, da bi se skladiščni del ločilo od depojskega in bi se tako onemogočilo dostop do predmetov v muzejski zbirki komurkoli, ki stopi v prostor skladišča, da bi se rešilo problem puščanja vode pri zaradi starosti slabo zatesnjenih steklenih površinah ter ogroženosti predmetov zaradi starih električnih, vodovodnih in kanalizacijskih omrežij. 1. 1. 2012 se je od Gorenjskega muzeja odcepila tudi Galerija Prešernovih nagrajencev. Prav tako do danes še vedno ni rešen problem nadomestne zaposlitve po upokojitvi kustosinje za Prešernov spominski muzej (PSM) in kulturno zgodovino. Kljub dejstvu, da ima Gorenjski muzej pod okriljem Prešernovo hišo v Kranju in da je bil 30 let edini v Sloveniji, ki se je ukvarjal s Prešernovimi nagrajenci. In ne nazadnje, dediščino Prešerna ima Gorenjski muzej zabeleženo v svojem poslanstvu. Direktorica ni uredila nove zaposlitve za to delovno mesto, ko je bil še čas (pred ZUJF-om) in s tem muzej tudi nima osebe, ki bi izvajala matičnost nad Prešernovo rojstno hišo v Vrbi.

Vsi zaposleni v Gorenjskem muzeju so podpisali Kodeks etike za javne uslužbenke in istočasno dobili praktični priročnik (Izbrana poglavja iz Icomove publikacije *Running the Museum, A Practical Handbook*, Pariz, 2004; Icom je mednarodna muzejska organizacija). V njem je na 12. strani napisano: *»Za dobro upravljanje je značilno okolje odprtosti in medsebojnega spoštovanja in to se naj začne z direktorjem. V muzejih, tako kot v vseh drugih delovnih okoljih, je direktor lahko neuspešen pri upravljanju, če zanemarja poslanstvo muzeja in namesto tega postane obseden z vprašanji organizacije kot enote, ločene od samega namena muzeja.«* Direktorici je bilo s strani Gorenjskega muzeja omogočeno izobraževanje MATRA, ki je celostno obravnavala komunikacije, med katere spadajo tudi medsebojni odnosi.

Z vmešavanjem direktorice v vse utečene delovne procese in z zavlačevanjem sprejemanja odločitev o spremembah oz. dopolnitvah oz. čemerkoli, ustvarja nerešena vprašanja. Poenostavljeno: ustvari se problem, kjer ga prej ni bilo, direktorica ne da navodil glede rešitve "problema" oz. ne sprejme odločitve tudi izmed predstavljenih možnih rešitev, posledično odprta vprašanja čakajo na odgovore več mesecev, tudi leta. S svojim ravnanjem zelo demotivacijsko vpliva na zaposlene. Direktorica ne odgovarja na elektronska sporočila, ne samo zaposlenih, tudi zunanjih uporabnikov, kar meče slabo luč na celoten muzej. Direktorica pomembne odločitve sprejema avtokratsko, v neformalnem krogu, morda celo izven muzeja. Šele po posredovanju Strokovnega sveta (7. seja Strokovnega sveta, 5. 11. 2013) smo bili strokovni delavci v treh letih, odkar Marija Ogrin vodi Gorenjski muzej, seznanjeni s programom dela Gorenjskega muzeja, ki se ga vsako leto prijavi na Ministrstvo za kulturo. Zaradi ravnanj direktorice se niža ugled Gorenjskega muzeja navzven, kar je že privedlo do nezmožnosti konstruktivnega sodelovanja z ostalimi javnimi zavodi v Mestni občini Kranj, ki opravljajo podobno poslanstvo.

Prav tako je nejasen status Muzejev občine Bohinj (Muzej Tomaža Godca, Oplenova hiša, Planšarski muzej), nad katerimi ima Gorenjski muzej strokovni nadzor. V bohinjskih muzejih se že več let kopičijo novo pridobljeni predmeti, ki so bili večinoma podarjeni muzeju. Po Icomovih priporočilih je treba narediti inventarizacijo novih predmetov čim prej oz. je treba glede zaostankov pripraviti načrt. Ker naj bi »bohinjski« predmeti ostali v Bohinju, direktorica ni naklonjena ideji, da bi jih drugi kustosi inventarizirali v svoje zbirke, zato se le kopičijo predmeti,

ki niso inventarizirani in torej nimajo statusa muzealij, najbrž pa so tako tudi podatki o predmetih precej skopi. Treba je urediti status teh predmetov in se dogovoriti o njihovi inventarizaciji.

Skoraj po enem letu je stalna razstava *Prelepa Gorenjska* še vedno nedokončana (manjkajo podnapisi, zaščita pred svetlobo na oknih, premočno so osvetljeni predmeti v vitrinah, programa ob maketi še ni, nekateri izbrani predmeti še niso nameščeni na razstavno mesto, ni kataloga predmetov ...). Člani avtorske skupine večinoma niso seznanjeni s potekom del na stalni razstavi.

Po Icomovih priporočilih mora direktor zagotoviti, da se delavci počutijo dobro in cenjene v svojih vlogah (saj so največji adut muzeja) in da bodo radi dolgoročno ostali v muzeju – po mnenju direktorice v Gorenjskem muzeju razen določenih izbranih vsi delajo slabo, prepočasi, niso dovolj strokovni, leni, nočejo in ne znajo ...

Gorenjski muzej opravlja javno službo na področju varovanja premične dediščine. Evidentira, dokumentira, digitalizira, zbira, hrani, raziskuje ostanke te dediščine na območju Gorenjske. Direktorica v vsakdanjem delovanju muzeja običajno ne razume in ne pozna vsebine posameznih elementov muzejske javne službe. Zato prihaja do stalnih konfliktov z večino strokovnih delavcev in prepad med zaposlenimi in vodstvom se pogloblja. Še večje težave nastopijo, ko se pripravlja razstave. Za dobro razstavo je poleg interpretacije muzejskega predmeta potrebno predhodno proučevanje terena, arhivskega gradiva, časopisov in knjig v knjižnicah, zbiranje informacij po drugih inštitucijah... Za to pa so nujne službene poti, kjer nastajajo potni stroški, na katerih direktorica neutemeljeno varčuje. Po drugi strani pa direktorica zapravlja denar za stvari, ki niso povezane s strokovnim delom. Tak primer so stroški za odvetniške storitve. V letu 2013 je bilo za odvetniške storitve (Klemen Valter, mestni svetnik SDS, odvetniška pisarna Praval) načrtovano več kot 21.000,00 €. Klemen Valter je "muzejski odvetnik" od marca 2012 in po dostopnih podatkih za to storitev ni bil izveden postopek javnega naročanja (podatki na Supervizorju: od marca 2012 do oktobra 2013 je odvetniška pisarna Praval od Gorenjskega muzeja prejela 32.600,00 € bruto). Direktorica je na 1. konstitutivni seji Sveta zavoda dne 5. 6. 2013 pojasnila, da se je za odvetniško pisarno Praval odločila "na podlagi dobrega sodelovanja in zaupanja", brez predhodnega povpraševanja na trgu. Prav tako še vedno ostaja nepojasnen strošek za jezikovni tečaj pri podjetju Evropa, Bled, d. o. o. v vrednosti 480,00 € bruto, ki ga je direktorici plačal Gorenjski muzej. Gorenjski muzej je v letu 2012 izvedel odkup privatne arheološke zbirke v znesku 10.000 €, čeprav odkup ni bil v letnem programu. Po oddaji letnega poročila je Ministrstvo za kulturo direktorico pozvalo k dodatnim pojasnilom, vendar niti Svet zavoda niti Strokovni svet nista bila seznanjena z nadaljnjim potekom.

Direktorica ne upošteva strokovnih nasvetov kustosov in ostalih služb. Ovira tekoči delovni proces, kar je zlasti problematično pri pripravah razstav in katalogov, kjer so vključeni tudi zunanji sodelavci. Z zahtevami o vseh mogočih informacijah, ker želi imeti nadzor nad vsem, kar se v muzeju dogaja, jo vsi zaposleni zasipamo s sporočili, ki pa jih ne bere oz. ne posluša. Verjamemo, da je nemogoče obdelovati stotine elektronskih sporočil dnevno, vendar to zahteva drugačno organizacijo dela. S svojim ravnanjem pa tudi kaže na izjemno nezaupanje, ki ga ima do zaposlenih, kar spet deluje razdiralno in demotivirajoče. Posledično strokovni delavci resignirano čakamo na odločitve kljub večkratnim opozorilom do zadnjega trenutka, ko je treba nekaj ukreniti. Takrat spet nastopi idealen trenutek za nov konflikt. S strani direktorice se stalno pojavljajo dvomeča vprašanja o potrebnosti dela na terenu, pri informatorjih in v arhivih, ko se zbira gradivo in preučuje za razstavo. Ne sprejema konkretnih kratkoročnih rešitev, ne predlogov za dolgoročno reševanje. Eno od teh aktualnih vprašanj je pomanjkanje osebja za vodenje skupin obiskovalcev v času številčnejšega obiska.

Direktorica dela razlike med zaposlenimi oz. kolektiv deli na več vredne in manj vredne. Ob tem naj opozorimo le na dejstvo, da v službenem času v službenih prostorih Gorenjskega muzeja v

pisarni ddr. Veron Vidrih Perko potekajo konzultacije in izpiti za študente arheologije (pred selitvijo upravnih prostorov Gorenjskega muzeja na Tomšičevo 42 se je to dogajalo v poročni dvorani Mestne in na Savski 34). Direktorica je s tem seznanjena, vendar ne ukrepa.

Pisarniško poslovanje je neurejeno, saj direktorica izgublja dokumente in nato krivdo prelaga na druge, največkrat na tajništvo muzeja. Primer neurejenega pisarniškega poslovanja je dopis Mestne občine Kranj z dne 9. 5. 2013, ki je bil naslovljen na Svet zavoda Gorenjski muzej, vendar še vedno ni bil posredovan članom Sveta zavoda; v delovodnik prejete in poslane pošte je bil vpisan šele 27. 9. 2013! Zaradi nespoštovanja predpisov o pisarniškem poslovanju je predsednik Strokovnega sveta g. Jože Dežman Inšpektorat za kulturo in medije prosil za nadzor, slednji pa je zadevo odstopil Inšpektoratu za javni sektor.

Direktorica neutemeljeno ravna v nasprotju oz. krši sklepe Strokovnega sveta in Sveta zavoda. Direktorica je strokovni delavki Anji Poštrak ovirala prijavo na strokovni izpit za kustosa, iz česar se je razvil t. i. pripravniški škandal (vsa dokumentacija v zvezi s to zadevo je dostopna tako v arhivu Gorenjskega muzeja kot arhivu Sveta zavoda). To problematiko je najprej obravnaval Strokovni svet na svoji 6. seji dne 20. 9. 2013 in sprejel sklep: »Anji Poštrak naj direktorica kot mentorica ne ovira več opravljanja strokovnega izpita. Takoj naj ji napiše oceno mentorja in podpiše prijavnico za strokovni izpit v skladu z veljavnimi predpisi.« Kljub temu, da je tudi Svet zavoda direktorico na svoji 2. seji dne 25. 9. 2013 pozval k mirni rešitvi nastalega problema in kljub dejstvu, da je g. Anja Poštrak 25. 9. 2013 na Svet zavoda naslovila prošnjo za varstvo pravic, je 26. 9. 2013 in nato še 30. 9. 2013 s strani direktorice prejela sklep o takojšnjem prenehanju zaposlitve v Gorenjskem muzeju z razlogom, da do roka, določenega v pogodbi o zaposlitvi, ni predložila potrdila o opravljenem strokovnem izpitu. To problematiko je Svet zavoda ponovno obravnaval na svoji 3. seji dne 23. 10. 2013 in sprejel naslednji sklep:

»1. Pritožbi javne uslužbenke Anje Poštrak se ugotovi.

2. Sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi št. 292/2013 z dne 30.9.2013 se razveljavi.

3. Javno uslužbenko se pozove nazaj na delo in se ji omogoči opravljanje strokovnega izpita.

4. Odpravijo se vse morebitne škodljive posledice, ki jih je javna uslužbenka utrpela zaradi odpovedi v času od 26. 9. 2013 dalje.« Kljub sprejetemu sklepu zadeva še vedno ni urejena, saj g. Anja Poštrak v podpis ni prejela aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Prav tako g. Anja Poštrak še vedno ni prijavljena v zdravstveno zavarovanje, ni ji omogočen dostop do službene elektronske pošte in ni še prejela službene kartice za registriranje delovnega časa.

Prav tako ne Svet zavoda in ne Strokovni svet kljub večkratnim pozivom od direktorice nista prejela poročila o pisarniškem poslovanju, čeprav je o tej problematiki Svet zavoda razpravljal na svoji 2. seji dne 25. 9. 2013 in sprejel sklep: »Svet zavoda sprejme sklep, da Strokovni svet do naslednje seje Sveta zavoda pripravi poročilo o pisarniškem poslovanju Gorenjskega muzeja na podlagi poročila, ki ga bo za Strokovni svet pripravila direktorica Marija Ogrin.« Strokovni svet poročila ni mogel pripraviti, ker mu direktorica do danes ni posredovala svojega poročila o pisarniškem poslovanju v Gorenjskem muzeju.

Direktorica je maja 2011 prepovedala postopek odpoklica prejšnje predstavnice zaposlenih v Svetu zavoda. V mnenju odvetniške pisarne, ki ga je direktorica pridobila, je bila zapisana grožnja, da bi izvedba postopka odpoklica pomenila hujšo kršitev delovnega razmerja. Prejšnji Svet zavoda je delal izključno v korist direktorice, prejšnja predstavnica delavcev v Svetu zavoda ni predstavljala zaposlenih, ni upoštevala prošenj, mnenj, ki naj bi jih posredovala Svetu zavoda – tistih, ki so jo izvolili, prošenj in pobud zaposlenih. Ob tem opozarjamo na dva primera: sprejem prilagojenih Pravilnikov o volitvah v Svet zavoda – črtanje razdelka o odpoklicu predstavnika delavcev in Pravil o volitvah v Strokovni svet – 3. člen o kandidatih za Strokovni svet. Direktorica je v triletnem obdobju, odkar vodi Gorenjski muzej, izdala tudi 5 opominov zaposlenim z grožnjo o odpovedi delovnega razmerja, toda brez možnosti zagovora, brez obravnave disciplinske komisije, brez odgovora na pritožbe.

Z zaposlitvijo muzejske vodnice in njeno razvrstitvijo v najvišji možni plačni razred je ustvarila veliko nezadovoljstva med zaposlenimi. S svojo plačo daleč presega druge na enakih delovnih mestih, prav tako pa tudi druge, ki imajo precej več odgovornosti in potrebnega znanja za opravljanje zahtevnejših del. V času, ko so drugim zamrznjena vsa napredovanja, ko primanjkuje denarja za plače, je tak način zaposlovanja in nagrajevanja nesprejemljiv. S svojim ravnanjem je povzročila, da so dobri delavci, ki so se že dokazali s svojim delom, ostali brez vsake motivacije. Takšno ravnanje pa človeka tudi osebno prizadene in nima več zaupanja v sistem, v katerem dela in živi. Način, ko nekdo pride na določenem delovnem mestu do plače, ki bi jo dosegel ob koncu svoje kariere samo zato, ker je v direktorični politični stranki, bi moral biti družbeno nesprejemljiv, ker je škodljiv za okolje, v katerem delamo in živimo. Poleg tega na tem delovnem mestu muzej potrebuje osebo, ki bo sposobna dela z obiskovalci (vodenje, delavnice, učne ure, pomoč pedagoginji ...), bo prijazna, odprta, komunikativna, imela bo primerno izobrazbo humanistične smeri in bo imela čut za dediščino.

Direktorica kljub večkratni pobudi predstavnice sindikata ni pripravila pravilnika o mobingu na delovnem mestu. Tako strokovni delavci na kolegijih opažamo, da se s strani direktorice večkrat pojavljajo tipični znaki mobinga na sodelavce, ki so v danem trenutku v osebni ali zdravstveni stiski. Tipični znaki trpinčenja na delovnem mestu so povzeti po člankih asist. dr. Metode Dodič Fikfak. Trpinčenje na delovnem mestu (mobing) splošno opredeljuje kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi. Žrtvam lahko povzroči resne socialne, psihične in psihosomatske težave, hkrati pa negativno vpliva tudi na organizacijo in družbo v celoti.