

Doc. dr. Borut Werber
Ljubljanska cesta 84
1230 Domžale

Domžale, 2.3.2021(dopolnjeno 5.3.2021)

Univerza v Mariboru
Fakulteta za organizacijske vede
Kidričeva cesta 55a
4000 Kranj

Program dela doc. dr. Boruta Werberja, kandidata za dekana UM FOV za obdobje 2021-2025

Skladno s sklepom o razpisu volitev dekana Fakultete za organizacijske vede Univerze v Mariboru št. 022-1/2021/1/110-UB prilagam program dela za obdobje 2021-2025.

Menim, da izpolnjujem pogoje za dekana zapisane v 332 členu Statuta UM.

Skladno s členom 333. Statuta UM kandidiram kot kandidat za dekana UM FOV.

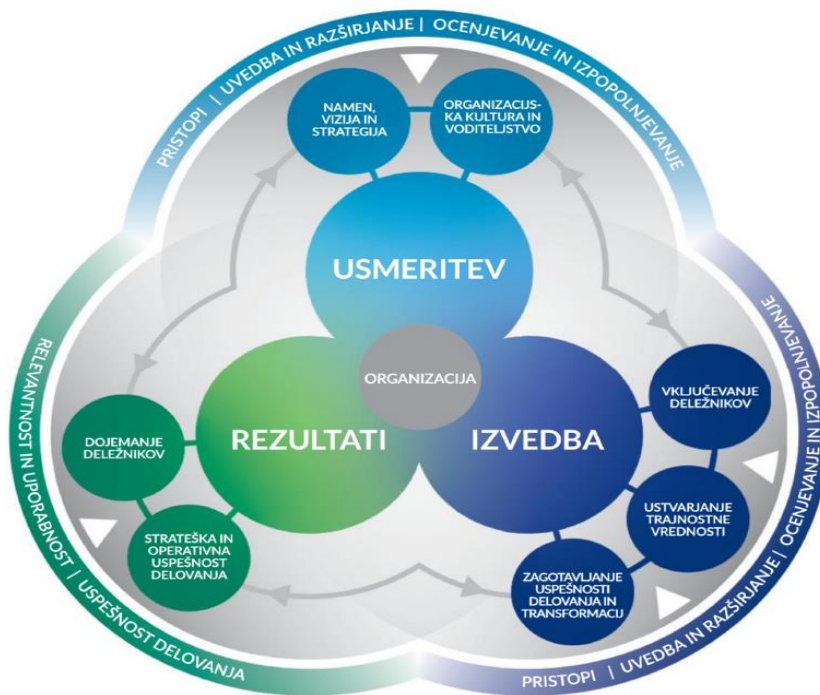
Skladno s VII. Členom Sklepa o razpisu volitev dekana oddajam kandidaturo pred 12:00 uro 4.3.2021.

Borut Werber

Program dela doc. dr. Boruta Werberja, kandidata za dekana UM FOV za obdobje 2021-2025

Ker se že vrsto let ukvarjam s področjem poslovne odličnosti in sem bil usposobljen za ocenjevanje po modelu odličnosti EFQM 2013 in lani na lastno željo po modelu EFQM 2020, ob tem sem že vrsto let član skupine strokovnjakov NAKVIS-a in v vlogi vodilnega izvedel akreditacije, reakreditacije ter vzorčne evalvacije več deset slovenskih študijskih programov ali visokošolskih zavodov je kot moj prvi cilj (C1):

C1. Razvoj fakultete v luči poslovne odličnosti



Slika 1. Model odličnosti EFQM 2020

Model je rezultat sodelovanja skoraj 2000 strokovnjakov v raziskavi delovanja najbolj uspešnih podjetij in organizacij na svetu in predstavlja okoli 100 priporočil dobrih praks najboljših podjetij na svetu. Ker gre izvirno za evropsko fundacijo, upošteva nabor evropskih vrednot (Listina EU o temeljnih pravicah, Evropska konvencijo o človekovih pravicah, Direktiva Evropske unije 2000/78/ES, Evropske socialne listine). Torej je osnova modela usmerjena na človeka, njegove pogoje dela, potrebe, želje po razvoju in sodelovanju, doprinosu, medosebnih odnosih, enakopravnosti, spoštovanju, ...).

Glede na obsežnost modela EFQM bom izpostavil samo nekatera merila (M) in priporočila, ki bi jih želel vpeljati v delovanje FOV.

M1. Namen, vizija in strategija

Namen, vizija in strategija so ključne za dolgoročno delovanje in uspešno prilagajanje delovanja neke organizacije. Eno od podmeril je 1.2. Prepoznavanje in razumevanje potreb deležnikov. Podrobneje je zapisano, zakaj in kako naj se deležnike vključi v pripravo namena, vizije in strategije. Kdo so deležniki?

Deležniki so vsi, ki vplivajo na delovanje fakultete npr. (zaposleni, študenti, sindikati, delodajalci, druge šole in fakultete, občine, zakonodajni organi, ...). Kot strokovnjak NAKVIS-a sem ocenjeval več deset slovenskih visokošolskih zavodov oziroma njihove študijske programe. Kot član ocenjevalne skupine in certificirani ocenjevalec po modelu odličnosti EFQM 2013 sem imel, v okviru Priznanja Republike Slovenije za odličnost, možnost uvida v namen, vizijo in strategije veliko najboljših podjetij. Kot dobra praksa se je izkazalo, da je zelo pomembno, da že pri določitvi namena, vizije in strategije vključimo najpomembnejše deležnike. Iz tega izhaja moj 2. cilj:

C2. Določiti in vključiti ključne deležnike in jih vključiti v načrtovanje namena, vizije in strategije

Namen tega cilja je opredeliti, kateri so najpomembnejši deležniki za strategijo FOV in kako se lahko vključijo v njeno izdelavo.

M2. Organizacijska kultura in voditeljstvo

Slika 2. prikazuje zbrane značilnosti posameznega tipa organizacijske kulture po tipologiji Camerona in Quinna. Že iz študijske smeri moje izobrazbe izhaja, da poznam različne tipe organizacijskih kultur, tudi doktorat sem delal s področja mikro-podjetij. Kot NAKVIS-ov izvajalec akreditacij in reakreditacij študijskih programov, vzorčnih evalvacij ali visokošolskih zavodov različnih velikosti sem spoznan s specifikami organizacijskih kultur visokošolskih organizacij in dobrih praks. Kot cilj 3 mi je spremeniti organizacijsko kulturo iz hierarhične v klan obliko.

C3. Spremeniti tip organizacijske kulture iz hierarhične v klan obliko

<p>KLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> • primerna za majhna podjetja • timsko delo in predanost organizaciji • močan poudarek na razvoju zaposlenih • jasno začrtani cilji in strategije • mentorska vloga vodij • uspeh so zadovoljni zaposleni 	<p>ADHOC</p> <ul style="list-style-type: none"> • primerna za majhna podjetja • dinamičnost in kreativnost članov • inovativnost in nenehen napredek • visoka nagnjenost k tveganju vodij • uspeh so vedno novi in unikatni izdelki ali storitve
<p>HIERARHIJA</p> <ul style="list-style-type: none"> • primerna za velika, kompleksna podjetja • podrobni opisi delovnih nalog • formalna pravila • vodje zanima predvsem učinkovitost • nizka stopnja tveganja • uspeh je učinkovitost z nizkimi stroški 	<p>TRG</p> <ul style="list-style-type: none"> • primerna za večja podjetja • pomembni so predvsem rezultati • tekmovalnost med zaposlenimi • agresivni stil vodenja • vizija uspeha je povečanje tržnega deleža

Slika 2. Zbrane značilnosti posameznega tipa organizacijske kulture po tipologiji Camerona in Quinna. Vir: Cameron in Quinn 1999

Slika 3. prikazuje značilnosti vrst organizacijskih kultur. Iz prikazanih značilnosti je razločen način vodenja. Imam praktične izkušnje kot predstojnik katedre, predsednik KOK FOV, sindikalni zaupnik, predsednik študentske organizacije na FOV, podporočnik v vojski, predsednik dijaške organizacije srednje šole, predsednik mladinske organizacije na nivoju krajevnih skupnosti in nenazadnje kot vodnik, starešina in načelnik taborniške čete. Preizkusil sem različne načine vodenja, zato vem, kaj so njihove prednosti in slabosti. Kot cilj 4. vidim spremembo organizacijske kulture iz kulture moči v smer kulture nalog in kulture osebnosti. Kakšen učinek ima lahko posamezen način vodenja sem lahko videl v petih letih, ko sem od leta 2005 sodeloval kot sodnik porotnik na Delovnem in socialnem sodišču Ljubljana, zunanjem oddelku v Kranju. Poleg izkušenj o vodenju procesov in tožb na sodišču sem pridobil praktične izkušnje s pravnega področja. Kot primer navedem sodbo, ko je delavka izvajala določena dela po ustnem navodilu nadrejenega. Za ta dela ni imela pisnega dokaza, zato so njo obtožili protipravnega delovanja in jo iz krivdnih razlogov odpustili iz delovnega mesta, medtem ko za nadrejenega ni bilo pravnih posledic.

C4. Spremeniti tip organizacijske kulture iz kulture moči v smer kulture nalog in kulture osebnosti

	KULTURA MOČI	KULTURA VLOG	KULTURA NALOG	KULTURA OSEBNOSTI
Dominanta	Osrednja močna osebnost	Pravila in postopki	Cilji, projekti, naloge	Več enakopravnih članov
Osnovno vodilo	Moč - odkrita ali v "zametnih rokavicah"	Racionalnost in urejenost Zakonitost, legitimnost, odgovornost	Povezana znanja	Znanje posameznikov
Vedenje članov	Tveganje Pogosto "džungla" med managerji	Varnost	Skupinsko Selekcija po uspešnosti	Zadovoljevanje potreb - individualizem
Koncept vodenja	Moč osebnosti in sredstev Absolutno podrejanje, "pokorščina vnaprej", posedani	Moč položaja, manj osebnosti in znanja Opisi delokrogov, pristojnosti Pravila komuniciranja, urejanja nasprotij	Moč znanja in položaja Sinergije skupine, razporejanje sredstev	Moč povezovanja interesov Konzenz - težavno vodenje in nadziranje
Primerna okolja	Spremenljiva in tekmovalna	Ustaljena in monopolizirana	Kompleksna okolja in kompleksne naloge	Raznovrstna okolja in enkratne naloge
Primer organizacije	Majhno, napadalno, tvegano Vojska Vrhovi velikih organizacij	Veliko, ustaljeno, razčlenjeno podjetje Funkcije v velikih podjetjih Javna uprava Zavarovalnice, banke	Manjša podjetja za svetovanje, raziskovanje, oglaševanje V velikih podjetjih R+R, načrtovanje, marketing, projektne skupine	Odvetniška pisarna, manjša svetovalna organizacija, arhitekturni biro
Prednosti	Gibčnost, dobro odzivanje, dejavno vplivanje	Uspešnost v stabilnih in/ali monopoliziranih okoljih	Ustvarjalnost in prožno delovanje v okolju	Velika motiviranost in prostost delovanja članov
Slabosti	Ob hitri rasti se pajčevina lahko raztrga	Počasno spreminjanje in prilagajanje, birokratiziranost	Manjša uspešnost, če je nujna specializiranost za urejanje zahtevnih zadev	Premajhen vpliv poslodavca, manjša usmerjenost delovanja
Običajna struktura	Pajčevina	Piramida	Matrika - mreža	Gruča - ameba

Slika 3. Značilnosti vrst organizacijskih kultur Vir: Možina 2002, 187

M3.Vključevanje deležnikov

Podobno kot pri strategiji, je zelo pomembno vključevanje deležnikov v vseh procesih delovanja FOV. Navsezadnje nam v vseh samoevalvacijskih vprašalnikih postavljajo vprašanja, s katerimi deležniki sodelujemo in na kakšen način lahko slednji vplivajo na uspešno delovanje FOV. Za FOV niso pomembni samo študenti in njihovi starši, tudi delodajalci imajo velik pomen, saj slednji ocenjujejo naše diplomante, ki se zaposlijo pri njih in s tem ocenjujejo tudi kakovost FOV. V času evalvacij, akreditacij in drugih oblik ocenjevanja šol in podjetij, sem dobil vpogled v odlične načine vključevanja deležnikov, zato iz tega izhaja naslednji cilj:

C6. Določitev in vključitev najpomembnejših deležnikov v delovanje FOV

Namen tega cilja je opredeliti, kateri so najpomembnejši deležniki za FOV, kakšen vpliv imajo in kako se lahko vključijo.

M4.Ustvarjanje trajnostne vrednosti

Organizacija lahko vrsto let uspešno posluje in se razvija, a če ne upošteva trajnostnega razvoja, lahko po več letih napredka čez noč propade. Izjemne organizacije se zavedajo, da se lahko potrebe deležnikov s časom spreminjajo, zato jih analizirajo in se prilagajajo s ciljem izboljšati svoje izdelke ali storitve. Že vrsto let sodelujem v promociji FOV kot predstavnik FOV na Gimnaziji Šiška, kot zadolžen za promocijo za Koroško in Gorenjsko in kot član skupine za promocijo FOV. Eden od primerov ustvarjanja trajnostne vrednosti je sedaj izvajanje doktorskega študija. Iz tega izhaja naslednji cilj:

C6. Sprotno proučevanje raziskovalnih dejavnikov in potreb trga ter ustrezna promocija FOV

Tisti, ki že sodelujete v promociji FOV veste, da se promocija izvaja in prilagaja razmeram (na primer pandemija korona virusa). Po drugi strani pa se čisto enostavne promocijske dejavnosti ne izvajajo (npr. promocija FOV s pomočjo prodaje promocijskih artiklov študentom in s tem krepitev pripadnosti (majice, puloverji, ...).

Tukaj je nekaj podciljev:

- **dopolniti načine promocije FOV**
- **ovrednotiti (plačati ali upoštevati v obvezi) promocije v obliki tečajev, usposabljan, predavanj na srednjih šolah**
- **glede na smernice vlade RS povečati promocijo OMIS (pomanjkanje računalničarjev in strokovnjakov iz IKT), OM KIS (pomanjkanje kadrovnikov) in IPS (pomanjkanje managerjev)**
- **povečati promocijo MŠ (poiskati načine sofinanciranja ali prehoda na redni študij)**
- **povečati promocijo KM (promocija kadrovskega potenciala iz tega področja)**
- **promovirati predavatelje FOV (npr. na splet se poleg naziva dopiše/poveže še na druge (kompetence) funkcije, ki jih ta izvaja.**
- **učenje na dobrih praksah konkurenčnih organizacij**

M5. Zagotavljanje uspešnosti delovanja in transformacij

Uspešna organizacija skrbi za dobro delovanje v sedanosti in se hkrati obvladovati spremembe, ki se dogajajo v njenem okolju. Ena od smernic je sposobnost inovacij in uporaba tehnologije. Iz tega izhaja naslednji cilj:

C7. Informatizacija vseh procesov in njihovih rezultatov

FOV ima informacijsko delno podprte nekatere sisteme, predvsem tiste, mi so vezani na UM. Ostaja veliko postopkov, opravil in procesov, ki pa bazirajo na papirjih v fasciklih. Ta oblika je zastarela in nima ustreznih rezultatov. Na primer, če zbiramo neke pisne izjave od delodajalcev in se jih vložijo v fascikel imamo mrtvo bazo podatkov, saj ni možno na enostaven način ugotoviti ali so delodajalci zadovoljni, kaj so njihove želje in potrebe, ali imajo kakšne predloge itd. Podobno je z vsemi drugimi procesi, ki se še vedno vodijo v papirni obliki. Cilj je torej zaznati te procese in jih računalniško podpreti in dodati funkcijo analize podatkov kot dodano vrednost. Kot vodja prve ocene FOV po modelu odličnosti EFQM 2013 sem dobil dober uvid v procese in delovanje FOV. Moje strokovno področje je vezano na informacijske sisteme, med drugim poučujem osnove računalniškega programiranja, izdelavo spletnih in mobilnih aplikacij, izgradnjo IS in metodologije izgradnje IS. Sam sem avtor nekaj programskih rešitev, ki so jih več let uporabljali na FOV. Kot dobra izkušnja je bila programska rešitev za UKC LJ, kjer so čez noč potrebovali program za razporejanje pacientov na preiskave MR in s tem povezane čakalne vrste. V času usposabljanja za ocenjevalca po modelu odličnosti EFQM 2020 sem imel možnost uporabljati programske rešitve za podporo procesov, dokumentnega sistema, samoevalvacij in tako sam preizkusil kaj pomeni, če so procesi informacijsko dobro podprti. Iz tega izhajajo podcilji:

Vključiti CIT v avtomatizacijo procesov.

Vključiti zaposlene s temi znanji v ta proces.

Vključiti študente v ta proces v okviru raziskovalnih nalog, seminarских, diplom, projektov.

Spodbujati in nagrajevati inovacije zaposlenih.

Izkoristiti informacije, podatke in znanja na FOV.

Obvladovati sredstva in vire (s pomočjo informatizacije).

Dodatno je možno izboljšati še:

- Sestanke organizirati izven časa predavanj.
- Z ustreznim vodenjem skrajšati sestanke
- Pravočasno omogočiti dostop do gradiv
- Dostopnost gradiv (informacijski sistem)
- Plansko financiranje delovnih sredstev pedagoških (prenosni računalniki) in drugih zaposlenih.
- Optimizacij postopkov – samoizpolnjena poročila – digitalizacija

M6. Dojemanje deležnikov

Uspešna organizacija analizira in pozna potrebe, želje in zahteve deležnikov. Na FOV imamo na primer za zaposlene letne razgovore z nadrejenim, ki so tudi evalvirani s strani NAKVIS-a oziroma meril za samoevalvacijo. Podobno kot prej to zakonska obveza na papirju in obvezi, ne pa na dejanski želji, da bi se zaposlene spodbujalo, podpiralo in usmerjalo k njihovi rasti in razvoju. V okviru mednarodnega ocenjevanja NAKVIS sem sodeloval v oceni privatne višje šole z Hrvaške, ki jo vodi tamkajšnja podjetnica leta 2020. Iz prakse sem lahko videl, kako vpeljava ISO standarda ni dovolj, če je namenjena zahtevam regulatorjev, ne pa dejanskemu razvoju organizacije in zaposlenih. Iz slednjega izhaja naslednji cilj:

C8. Prepoznati vrednost in pomen deležnikov in omogočiti njihovo aktivno vključitev

Na tem mestu dodam še nekaj podciljev, ki bi jih vključil v svoje delo:

- **Zaposlenim dati pooblastila in odgovornost (npr. vzdrževalci razpolagajo s finančnimi sredstvi za vzdrževanje na osnovi letnega plana, ki so ga naredili sami, skrbijo za nabavo in izvedbo, vodstvo zagotovi sredstva)**
- **Povečati plače zaposlenim v Službi za računovodske zadeve (več sindikatov opozarja na prenizko ovrednotenje delovnih mest glede na zahtevnost in odgovornost)**
- **Omogočiti napredovanje mlajšim pedagoškim delavcem**
- **Omogočiti napredovanje mlajšim v strokovnih službah FOV**
- **Prepoznati vrednost zaposlenih in uporabiti njihova strokovna znanja z vključitvijo v procese FOV (npr. pravna znanja, akreditiranje, ...)**

M6. Strateška in operativna uspešnost delovanja

Uspešna organizacija uporablja podatke o svojem delovanju in delovanju deležnikov. Na UM gremo v smeri birokratizacije, zato se na vse procese vežejo kompleksne procedure in nepotrebni obrazci, ki so sami sebi namen. Iz tega sledi naslednji cilj:

C9. Poenostaviti postopke, optimizirati postopke in obrazce (npr. samoevalvacije) in zmanjšati birokracijo

Rešitev vidim v nakupu/izdelavi specializirane programske rešitve, ki vključuje dokumentni sistem, izvedbo samoevalvacij in samoocen, opredelitev procesov itd. Na ta način bi imeli sled vsakega dokumenta in procesov ter poenostavljeno samoevalvacijo, samoocene in druge postopke. Ker sem v procesu izobraževanja za ocenjevalca po modelu odličnosti EFQM 2020 tako rešitev sam uporabljal, točno vem, kaj hočem in kakšne funkcionalnosti naj bi tak sistem podpiral.

Na tem mestu se bom ustavil. Predstavil sem samo 9 glavnih ciljev, model EFQM pa ponuja okoli 100 primerov dobrih praks iz najboljših podjetij in organizacij. Prva samoocena po modelu odličnosti EFQM FOV pred leti je pokazala 120 predlogov izboljšav, ki se jih žal ni izvedlo. Če vidite tudi vi v tem izziv in možnost razvoja FOV, me podprite kot kandidata za dekana. Glavni cilj moje kandidature je FOV narediti za zaposlene in študente prijazno mesto, da se bomo vsi z veseljem odpravljali na delo, oziroma študenti na predavanja.

Doc. dr. Borut Werber

Reference

Na tem mestu predstavljam vodstvene, strokovne in znanstven kompetence. Glede na 30 letno delovno dobo sem zapisal le najzanimivejše.

Vodstvene kompetence

- Sindikalni zaupnika (sodeluje na sestankih PO in Senata FOV)
- Izvoljen član predsedstva za visoko šolstvo in znanost SVIZ 2021
- Predstavniki SVIZ v HERCS (Higher Education & Research Standing Committee) od ETUCE (The European Trade Union Committee for Education). Neposredno pogajanje z vladami EU. 2021
- Vodja dveh PKP(2018, 2019, 2020) in sovodeči enega ŠIPK projekta
- Predstojnik Katedre za informatiko FOV UM 2015 - 2019
- Sovodeči mednarodnega projekta MASTIS 2016-2020
- Predsednik več komisij strokovnjakov NAKVIS-a za prvo akreditacijo, ponovno akreditacijo, vzorčno evalvacijo visokošolskih študijskih programov ali visokošolskih zavodov in kot član enega višješolskega zavoda 2015-2021 (vsa poročila so na spletnih straneh NAKVIS).
- Predsednik komisije za »follow up« notranjo institucionalno evalvacijo FVV na UM
- Predstavniki FOV za kakovost na UM (KOKUM) 2015
- Predsednik komisije za kakovost Senata FOV 2015
- Predsednik komisije za uvedbo modela odličnosti EFQM na FOV 2015
- Koordinator za Slovenijo v mednarodni raziskavi EQF 2007-2009
- Član pogajalske skupine sindikatov javnega sektorja v pogajanjih v reformi plačnega sistema pod vodstvom ministra Gregorja Viranta.
- Član predsedstva SVIZ za visoko šolstvo in znanost -2004-2008
- Sindikalni zaupnik FOV 2002 – 2008
- Starešina taborniške čete Tržiškega zmaja Tržič
- Predsednik študentske organizacije FOV
- Operativni oficir (poročnik) v rezervni sestavi TO RS.
- Poročnik v JNA, Šola rezervnih oficirjev pehote Bileća, Bosna in Hercegovina (15 mesecev vojaškega roka)
- Predsednik dijakov srednje šole
- Predsednik mladinske organizacije krajevne skupnosti
- Načelnik taborniške čete Severnica, Maribor

Strokovne kompetence

- Nacionalni ocenjevalec PRSPO 2020.
- Nacionalni in mednarodni strokovnjak NAKVIS-a za akreditacije in reakreditacije študijskih programov in visokošolskih in višješolskih zavodov.
- Ocenjevalec notranjih evalvacij študijskih programov UM.
- Član skupine za promocijo FOV
- Zadolžen za promocijo FOV na gorenjski in koroški regiji
- Zadolžen za promocijo FOV na Gimnaziji Šiška, Ljubljana.
- Usposabljanje za ocenjevalca po modelu odličnosti EFQM 2020 - ocenjevalec
- Usposabljanje za ocenjevalca po modelu odličnosti EFQM 2013 – ocenjevalec
- Tri mesečna izmenjava z izvedbo predavanj in raziskovanja na Univerza Juraja Dobrile v Pulju, Hrvaška

- Tedenska izmenjava z vabljenim predavanjem, National Technical University, «Kharkiv Polytechnic Institute»
- Recenzent pri revijah Organizacija in Uporabna informatika
- Področni urednik 2013-2014 :Organizacija : revija za management, informatiko in kadre.
- Član Slovenskega društva informatika, član SZKO – Slovensko združenje za kakovost in odličnost, član SLODUG - uporabniške skupine slovenskih razvijalcev programskih rešitev
- Usposabljanje za ocenjevalce PRSPO »kalibracija« 2020
- Usposabljanje za ocenjevalce PRSPO »kalibracija« 2019
- Usposabljanje za ocenjevalce PRSPO »kalibracija« 2018
- Udeležba na delavnici VKLJUČEVANJE MEDNARODNE IN MEDKULTURNE RAZSEŽNOSTI V ŠTUDIJSKI PROCES - Internacionalizacija kurikuluma in pisanje učnih izidov CMEPIUS (Ljubljana, 26. 9. 2017)
- Staff week na Poljskem – mednarodna izmenjava 3 dni – 2017
- Na študente osredotočeni pristopi k učenju in poučevanju – Rektorska konferenca – 17.5.2017
- Skupinsko delo za aktiven študij – enodnevno usposabljanje – CMEPIUS 25.1.2016
- Usposabljanje za ocenjevalce PRSPO »kalibracija« 2017
- Član komisije za kakovost Senata FOV 2016 – (zapisi o samoevalvacijah so v COBISS)
- Tutor učitelj 2013-2016
- Član strokovne komisije na 24. srečanju mladih raziskovalcev osnovnih in srednjih šol Gorenjske 2.4.2015.
- Leta 2006 zaključil program ECDL in opravil izpite za izpraševalca ECDL (European Computer Driving Licence).
- Sodnik porotnik 2005 za dobo 5 let na Delovnem in socialnem sodišču Ljubljana, zunanjem oddelku Kranj

Izgradnja programskih rešitev za poslovne potrebe:

- Program za vodenje evidenc, naročanje in čakalne vrste pacientov na UKC LJ (2004), v oddelku za radiološko diagnostiko. COBISS
- Program za kadrovske potrebe FOV, ki zajema podatke o zaposlenih in sodelavcev FOV, njihovo grupiranje po nalogah in funkcijah, za izračun potnih stroškov in malice, za dopuste, bolniške in druge odsotnosti. Program so uporabljali do leta 2011. COBISS
- Sodelovanje pri razvoju e-prijavnic na UMB, izdelava programsko rešitev za prodajo in zaloge knjig in skript za FOV, izdelava programske rešitev za prejete račune, za vodenje in organizacijo konferenc, za vodenje zalog, za razporejanje počitniških kapacitet, za evidenco diplomantov, za potrebe revije Organizacija itd.

Znanstvene kompetence

Bibliografski podatki skoraj 30 letnega znanstvenega delovanja so dostopni v COBISS-u in obsegajo 301 zapis. V času magistrerja sem proučeval področje zahtevanih znanj diplomiranih informatikov, v času doktorata sem proučeval uporabo IKT v mikro-podjetjih, v okviru projekta MASTIS smo načrtovali sodobni magistrski študijski program s področja informacijskih sistemov. S sodelavkama trenutno nadaljujemo mednarodno raziskavo o uporabi podkožnih mikročipov. Sem recenzent na več domačih in mednarodnih konferencah kjer tudi redno objavljam znanstvene in strokovne prispevke.

Doc. dr. Borut Werber

Rojen sem bil leta 1966 v Slovenj Gradcu očetu mehaniku in mami knjigovodkinji. Kmalu zatem smo se preselili v Maribor. Že v osnovni šoli sem se pridružil tabornikom in ne moremo mimo dejstva, da sem si s tem nehote načrtno pot. Eno leto priprav s taborniki je botrovalo mesec in 4 dni dolgemu pohodu iz Prage do Maribora (cca 650 km). Takrat sem končal peti razred osnovne šole in preizkusil svojo vztrajnost, prilagodljivost in iznajdljivost. Dve leti kasneje sem že bil taborniški vodnik, si pridobil prve vodstvene izkušnje in nadaljeval peš pot od Maribora do Beograda. V srednji šoli sem postal načelnik taborniške čete, predsednik Mladinske organizacije krajevnih skupnosti in predsednik dijakov srednje šole. Zaradi slabih družinskih razmer bi se naj po srednji šoli zaposlil, a me je opazil honorarni predavatelj psihologije na naši šoli, ki je bil kadrovnik v tovarni TAM in mi uredil štipendijo, ter me poslal v Kranj na takrat VŠOD (predhodnica FOV). Pred tem so me na službenje 15 mesečnega vojaškega roka, zaradi taborniških znanj, razporedili v Šolo rezervnih oficirjev pehote Bileća, Bosna in Hercegovina. Po 6 mesečnem usposabljanju sem v prekomandi v Sremski Mitrovici kot podporočnik izuril dve generaciji vojakov in desetarjev v sestavi pehotnega voda. S tem sem pridobil sposobnosti delovanje v nematičnem jeziku z vojaki iz vseh krajev nekdanje Jugoslavije z izjemno nizko izobrazbeno strukturo. Po vrnitvi iz vojske sem se preselil v Dijaški in študentski dom Kranj, med sošolkami spoznal bodočo ženo in se od takrat naprej preživil s priložnostnimi deli. Konec prvega letnika fakultet sem se poročil in preselil v solidarnostno stanovanje. Na FOV sem postal predsednik Študentske organizacije FOV (takrat je bilo to brez honorarjev, prostovoljno delo) in spoznal delovanje fakultete, univerze in študentskih organizacij. V tretjem letniku sem pri prof. dr. Jesenku začel pisati diplomsko nalogo in jo po prvem roku zadnjega izpita četrtega letnika oddal in uspešno zagovarjal. Ker sem leta 1990 kot prvi predčasno diplomiral kot Diplomirani organizator dela – informatik, sem se otrešel drugega štipendista (Gorenjske banke) in na 20 razpisanih prošnjah dobil 18 pozitivnih odgovorov. Za prvo delovno mesto sem si izbral Domplan Kranj, kjer do takrat niso imeli zaposlenega informatika (uvajanje osebnih računalnikov). Trajalo je le devet mesecev, saj so na FOV potrebovali pedagoškega asistenta in me povabili k sodelovanju. Prišlo je do situacije, ko sem kot asistent izvajal vaje s sošolci, ki so podaljšali študij. Leta 1991 sta se v zakonu s prvo ženo rodila dvojčka. Leta 1994 sem magistriral in si pridobil naziv Magister organizacije dela iz področja organiziranja informacijskih sistemov. To je bilo obdobje, ko smo delali vsaki dan dopoldan in popoldan in še ob sobotah, ker smo imeli veliko izrednih študentov, raziskovanje pa je bilo zapostavljeno. Leta 2000 sem doktoriral in kot popotnico od takratnega dekana namesto čestitke, dobil priporočilo naj se zaposlim drugje, če želim nekoč postati profesor. In ja, več kot 10 let sem čakal na prvo priložnost. Med tem sem postal sindikalni zaupnik, član Predsedstva visokega šolstva in znanosti SVIZ, nadomeščal Štruklja na mednarodnih konferencah, in bil v pogajalski skupini s Štrukljem na strani sindikata, ko smo se z Virantom pogajali o razvrstitvah javnih uslužbencev v plačilne razrede. Pet let sem bil sodnik porotnik na Delavskem in socialnem sodišču Ljubljana v Kranju in spoznal izvajanje prava v praksi. Bil sem izbran kot vodilni mednarodnega projekta za Slovenijo oziroma SVIZ-a, ki je obravnaval vlogo deležnikov v EQF (European qualifications framework), vodja takratnega projekta Colin Tuck je kasneje postal direktor EQAR (The European Quality Assurance Register for Higher Education) ki so ga ustanovile ENQA, ESU, EUA and EURASHE. Da bo bolj jasno, NAKVIS je član ENQA. Uspešno sem zaključil usposabljanje in se uvrstil v seznam strokovnjakov NAKVIS-a in skozi akreditacije in reakreditacije in vzorčne evalvacije spoznal delovanje in izvedbo študijskih programov več deset slovenskih fakultet in visokih šol. Poklicali so me tudi iz Hrvaške, da sem pomagal pri oceni zasebne višje šole. Bil sem predsednik KOK FOV in hkrati tudi predstavnik KOK UM. Sodeloval sem pri notranjih evalvacijah nekaj študijskih programov UM (pravkar ocenjujem FERI UM). Štiri leta sem bil predstojnik Katedre za informatiko. Uspešno sem opravil usposabljanje za ocenjevalce po modelu odličnosti EFQM 2013 in vodil prvo samooceno na FOV. Po nekaj letih sem ponovno sindikalni

zaupnik in letos so me ponovno izvolili v Predsedstvo visokega šolstva in znanosti SVIZ. Po nekaj letih nadomeščanja drugih so me letos predlagali kot predstavnika SVIZ-a v HERCS (Higher Education & Research Standing Committee) od ETUCE (The European Trade Union Committee for Education). Gre za komite, ki neposredno vpliva na razvoj visokega šolstva v Evropi in se pogajajo neposredno z ministri in vladami EU. Dvakrat sem sodeloval na državnozborskih volitvah za poslanca, nazadnje kot predstavnik stranke Dobra država, katere predsednik je prof. dr. Bojan Dobovšek. Glavni cilj te stranke je odprava korupcije, ki jo vidimo in čutimo tudi na sebi vsak dan. Lani sem na lastne stroške nadaljeval usposabljanje po novem modelu odličnosti EFQM 2020 in bil izbran v nacionalno ekipo ocenjevalcev za Nagrado Republike Slovenije za odličnost ter sodeloval pri oceni organizacije, ki bo letos verjetno prejela to priznanje. Sodeloval sem pri usposabljanju predstavnikov podjetij, ki se pripravljajo na pot odličnosti po modelu EFQM.

Raziskovalna področja? V čast mi je bilo delati pod mentorstvom prof. dr. Jožetom Zupančičem, ki mi je vzor in me ja marsikaj naučil. Žal se njegova delavnost, skromnost in poštenost ni kosala z iznajdljivostjo drugih, ki so poiskali hitrejšo in lažje poti napredovanja v nazive. Magistriral sem s področja zahtevanih znanj diplomiranih informatikov, doktoriral iz IKT v mikro-podjetjih, sedaj se ukvarjam s podkožnimi mikročipi.

Izkušnje s praktičnimi projekti? Kot programer sem na željo naročnikov (tudi FOV) izdelal nekaj programskih rešitev, ki ste jih tudi nekateri med vami več let uporabljali (prevozi na delo in prisotnost, prodaja knjig in skript, prispeli računi, izredni študenti...). Najbolj zanimiv je bil program čakalnih vrst MR za UKC LJ, ki bi naj bil začasno za eno leto, a so ga potem uporabljali pet let ali več. Takrat sem dobil praktične izkušnje kako se pogajati z zdravniki in kaj pomeni kompleksen sistem.

Če povzamem sem v preteklih letih pridobil veliko izkušenj s področja izobraževanja, kadrov, vodenja, projektov, organizacije, ocenjevanja, akreditacij, politike, prava, ekonomije, kakovosti in imel priložnosti videti in ocenjevati najboljše v Sloveniji.

S čem se ukvarjam v prostem času? Kadar ni omejitev Korone, imam dvakrat tedensko treninge Juda, enkrat tedensko srečanje Moto kluba (med vikendi izleti z motorji), med poletnimi vikendi se potapljam na dah ali z napravo za avtonomno potapljanje, fotografiram nad in pod vodo (Egipt), igram nekaj instrumentov, nekoč pel v mešanem pevskem zboru, igral v amaterskem gledališču, tekmoval s compound lokom. Z ženo in pastorko živim v bloku v Domžalah. Sem lastnik stanovanja v Trziču in solastnik garaže v Domžalah. Oba moja otroka sta uspešno zaključila fakulteti na Dunaju in sta sedaj samostojna. Nisem lastnik podjetja, delničar ali vlagatelj. Skladno s taborniškimi doktrinami nisem nikoli pil, kadil, ali užival prepovedanih substanc.

Seveda pa imam kot vsak tudi jaz pomanjkljivosti, ki jih skušam obvladovati (adrenalinske odvisnosti, preklinjanje, trma, idealizem, ...).