
Povezovanje izkušenj, talentov in tehnologije

Medgeneracijsko vodenje kot gonilo inovacij v visokotehnoloških organizacijah

Tanja Harej, Vodja kadrovske v Pipistrelu

PIPISTREL 

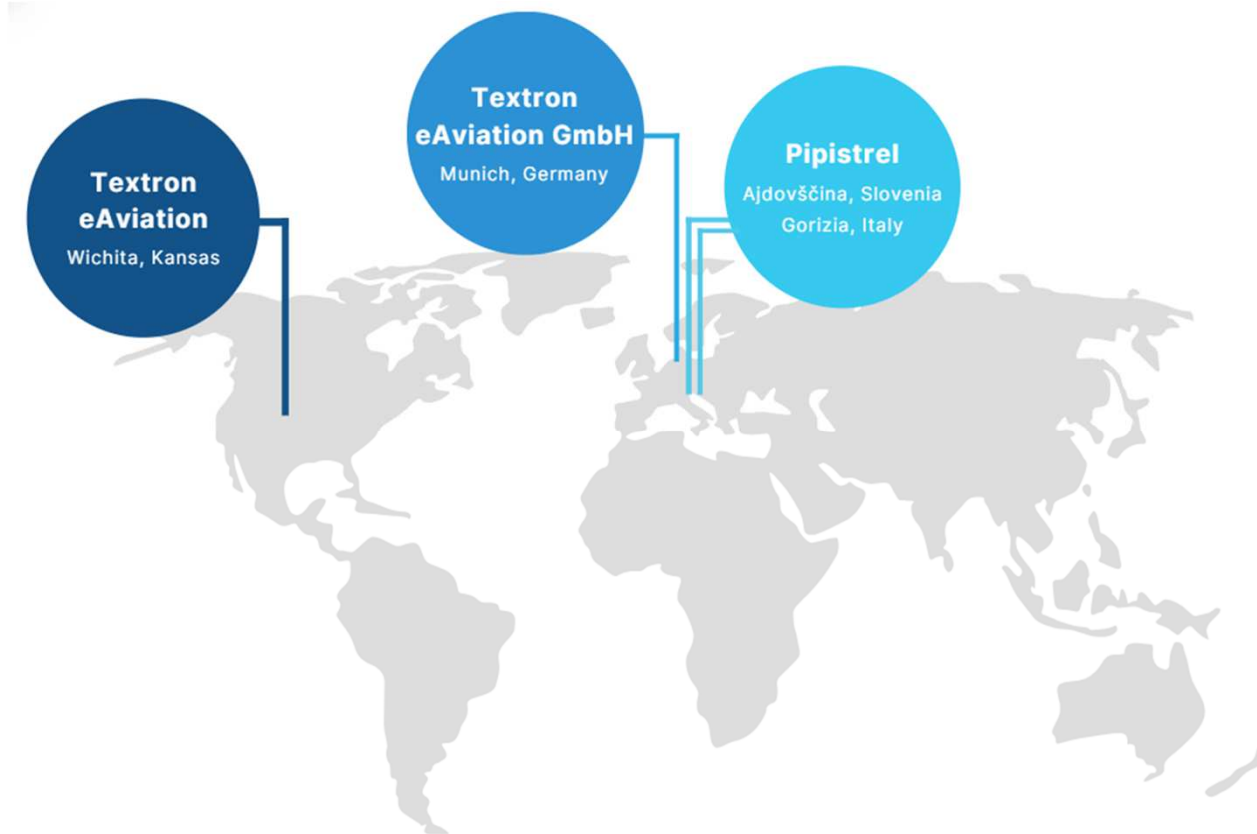
KRATEK POVZETEK / TEASER PREDAVANJA

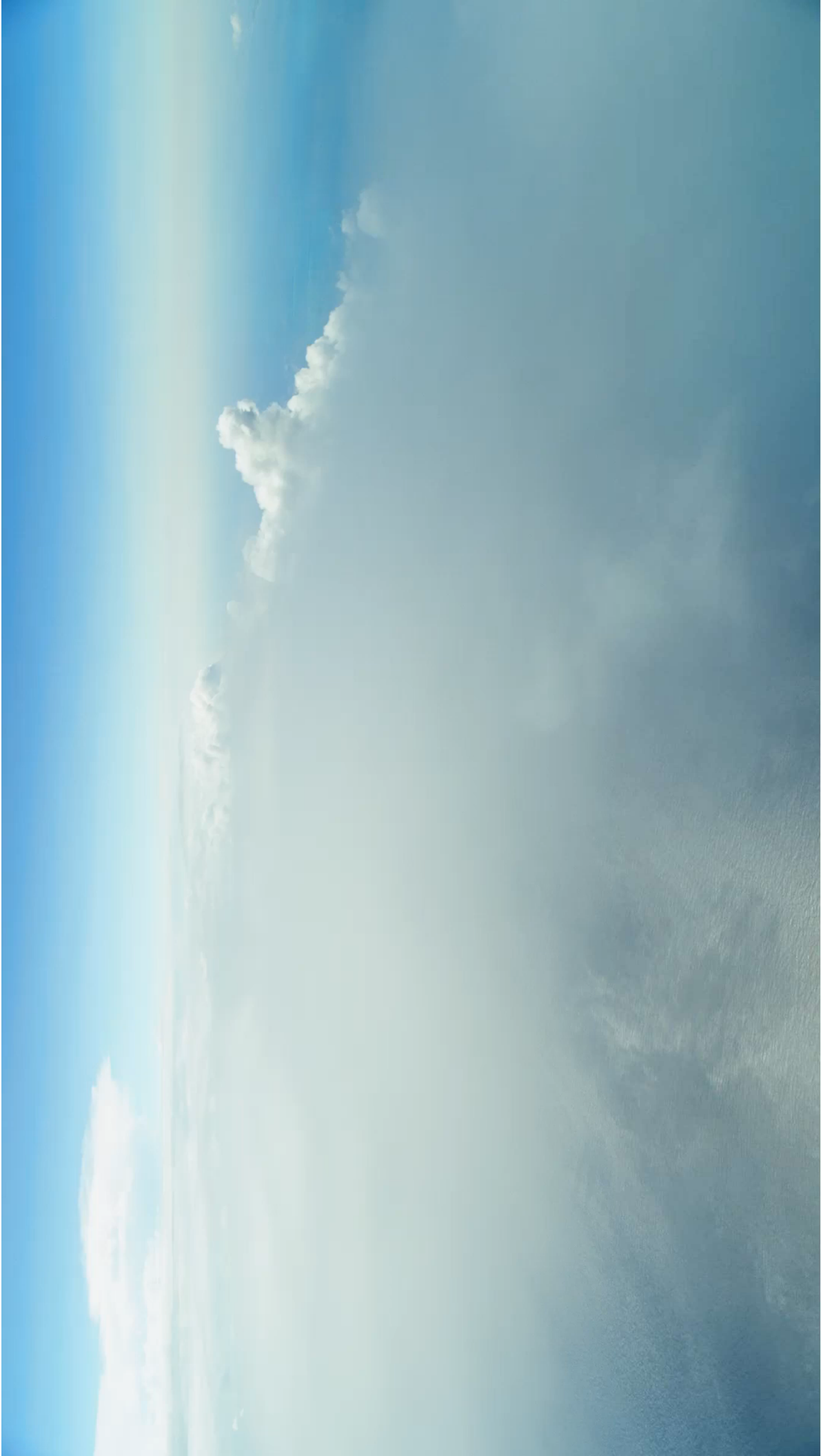
- Odlična formula:
izkušnje x talenti x tehnologija = inovacije
- Medgeneracijsko vodenje kot mehanizem
za prenos znanja
- Dvosmerno učenje: vsakdo uči in se uči
- Zakaj je to v Pipistrelu naravno in
učinkovito?



PIPISTREL – KDO SMO

- Ustanovljen leta 1989
- Združen s korporacijo Textron eAviation aprila 2022, ponovno integriran 2026
- Sedež v Sloveniji (Ajdovščina)
- Sedež v Italiji (Savogna d'Isonzo – Sovodnje ob Soči)
- Več kot 400 zaposlenih (Slovenija in Italija)





POMEMBNOST GENERACIJ V VISOKOTEHNOLOŠKIH OKOLJIH

- Kompleksnost letalstva zahteva kombinacijo globine izkušenj in svežine pristopov
- Gen Z prinaša agilnost, radovednost, digitalno pismenost
- Seniorji zagotavljajo varnost, standarde, 'lessons learned' in sistemsko razumevanje
- Skupaj pospešujemo razvoj, certificiranje in uvajanje tehnologij





DVOSMERNO UČENJE – AVTOCESTA V OBE SMERI

Mentorji → mladi = prenos izkušenj

- Oblikovanje varnih postopkov in dobrih praks
- Reševanje kompleksnih inženirskih in tehnoloških izzivov
- Kontekst regulative in certificiranja
- Kultura odgovornosti in zanesljivosti

Mladi → mentorji = svež pogled

- Digitalna orodja, avtomatizacija, AI pomoč
- Eksperimentiranje in 'rapid prototyping'
- Nove metodologije sodelovanja (agilni pristopi)
- Pogum za tehnološke premike in vprašanja: „Kako bi lahko naredili drugače?“ ali „Zakaj ne?“

PIPISTREEL 

BY T E X T R O N e A V I A T I O N

PRAKSE ZA KREPITEV MEDGENERACIJSKEGA UČENJA

- Kultura: multikulturnost, spoštovanje različnosti, 'people-first'
- Komunikacija: redna srečanja, okrogle mize, strokovna izpopolnjevanja
- Rast in razvoj: mentorstvo, interni premiki, vlaganje v znanje
- Dobro počutje in tim: šport, druženja, skupni dogodki



Ljudje na
prvem mestu



Integriteta
vedno



Sodelovalna
miselnost



Napredek z
namenom

SODELOVANJE NA VSEH NIVOJIH

„You don't hire for skills, you hire for attitude. You can always teach skills.“

- Simon Sinek -

Kaj nam Simon Sinek želi povedati?

Da pazite, koga pripeljete v svoje okolje.

Da je vedenje tisto, ki lahko prinese veliko več.

In ravno medgeneracijsko učenje in predajanje znanje temelji na tem!



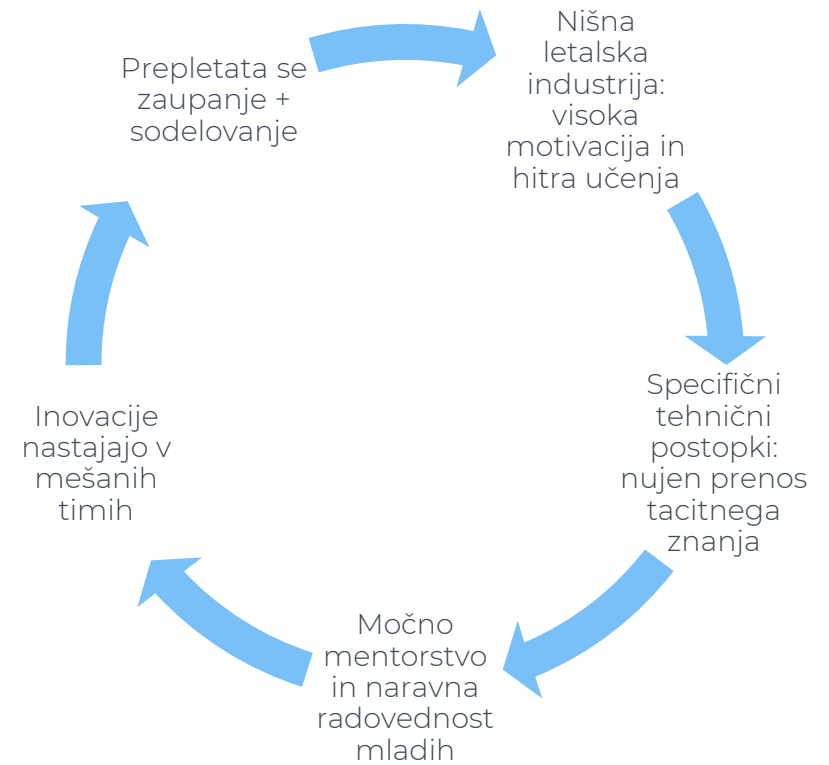
SPODBUJANJE POZITIVNEGA DUHA

- Priznavanje dosežkov
Redno priznavanje dosežkov povečuje motivacijo in zadovoljstvo na delovnem mestu
- Odprta komunikacija
Vsak se izrazi brez strahu in prispeva v skupnost
- Skupinsko doseganje uspehov
Zdrava motivacija in želja po uspehu ne povzročata rivalstva in ljubosumnja – vsi za enega!





PRIMER MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA



Company Confidential and Proprietary

PIPISTREL 

ANKETA V ŽIVO: MEDGENERACIJSKO UČENJE

PIPISTREL 

Vprašanja:

1. Od katere generacije se vi najraje učite?

- Generacija Z 1997-2012 PIP: 54 ali 12,74%
- Milenijci (Y) 1981-1996 PIP: 260 ali 61,32%
- Generacija X 1965-1980 PIP: 106 ali 25%
- Baby Boom 1946-1964 PIP: 4 ali 0,94%
- Ni pomembno – najbolj šteje izmenjava znanja

2. Zakaj se radi učite ravno od te generacije?

Prosti odgovori.

Skeniraj QR ali pojdi na:
[menti.com](https://www.menti.com)

KAKO ZGRADIMO OKOLJE ZA MEDGENERACIJSKE INOVACIJE

- Zaupanje, psihološka varnost in jasne meje odgovornosti
- Prostor za eksperimentiranje in 'permission to fail'
- Vključevanje mladih v rani fazi projektov (shadowing, rotacije, vključevanje v pripravo prijave na projekte)
- Vidnost prispevkov in hitro povratno informiranje



ZAKLJUČEK – POZIV ŠTUDENTOM

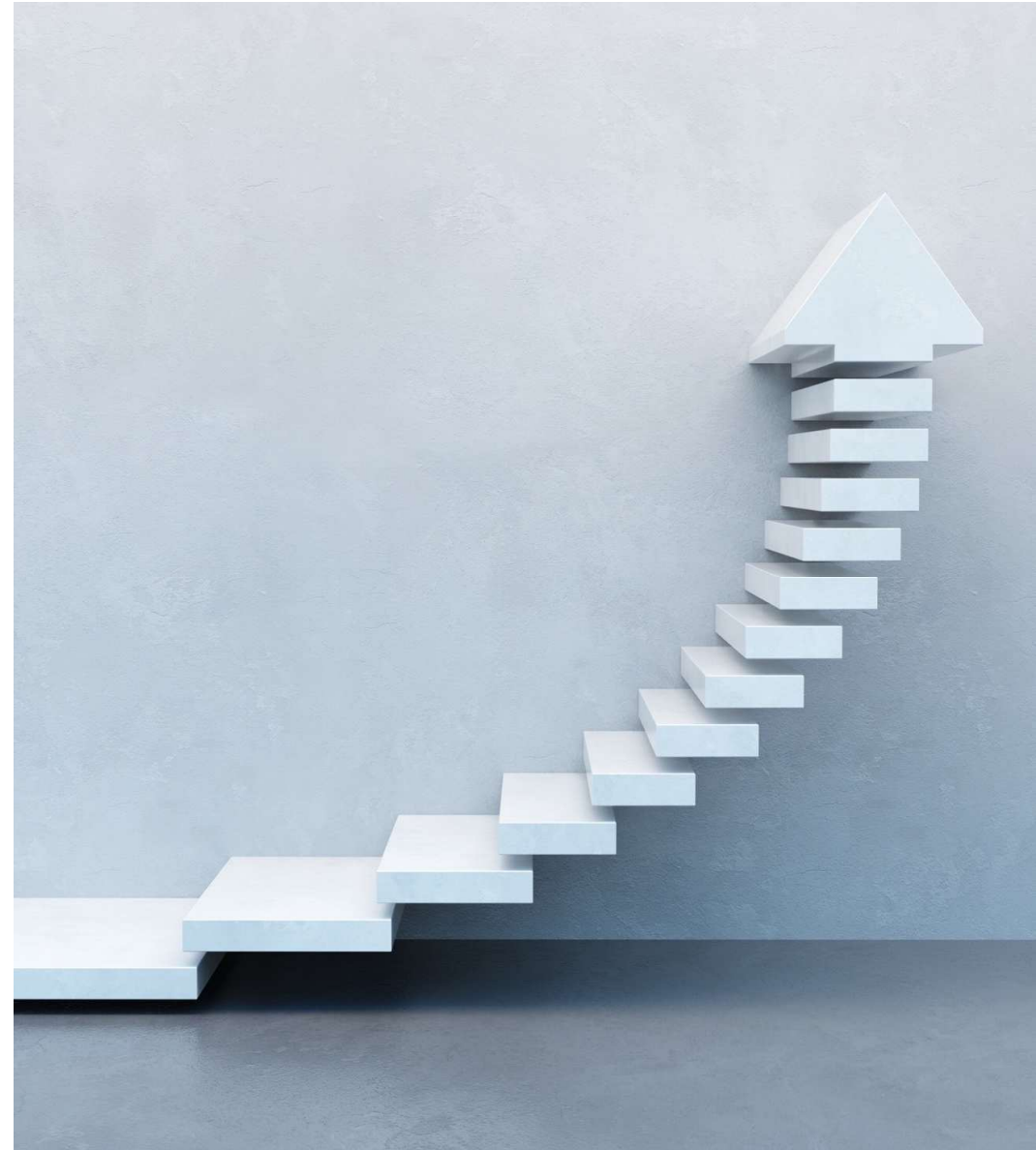
Kje v vašem timu manjka most med generacijami?

Kaj se lahko naučite danes in komu lahko vi nekaj prenesete?

Zakaj bi lahko bilo letalstvo odlično okolje za vaš razvoj?


Katero okolje bi bilo primerno za vaš razvoj kariere in potencialov?

Skeniraj QR ali pojdi na:
[menti.com](https://www.menti.com)





PIPISTREL



VPRAŠANJA?
Z veseljem odgovorim.