

Prepis

Govornik 1

Veliko smo o vas lahko brali, slišali pa še zmeraj ostajajo vprašanja, ki so aktualna. Odgovori pa vedno navdihujoči. Kot smo že danes slišali poznani ste kot odličen vodja, ki dela z dušo in z užitkom okoli sebe ste zgradili veliko družino kot sami pravite zaposlenim. Za dobrimi odnosi kar je danes izjemno pomembno že podatek, da ste več kot 800 letal, ki so prišla iz proizvodnje podjetja pipistrel, prvi in sami testirali pove, da ste zaupali svojim ljudem, ki so te ta letala sestavljali. Kako ste jim pravzaprav em zaupali oziroma če nam lahko predstavite nekaj teh vaših izkušenj, kako vodite zaposlene? Kako vzpostavite to obojestransko zaupanje èe pravzaprav, kje ste se naučili voditi ljudi? Ker nenazadnje ne em ste bili pri vodenju ljudi vedno uspešni. So vas mogoče zaposleni kdaj razočarali? So pač šli svojo pot, ste verjeli v njih in ste mu, da se na neki točki razšli.

Ivo Boscarol

Ja hvala prvo kot prva za povabilo jaz svoje izkušnje zelo rad delim na vas, je pa potem seveda koliko me poslušati ali koliko jo boste pa tudi slišali tako, da to ne bi nobenemu rad vsiljeval tega, kar boste danes slišali. Ee in vzemite to kot eno od možnosti ee razmisleku o tem pri vašem delu. Jaz sem ena redkih ljudi na tem svetu, ki lahko reče, da mu je večino življenja bila služba, hobi in hobi, službo in zaradi tega sem imel to srečo, da mi je bilo zelo lahko èe delati ekipo skozi okrog sebe. Ker vsi, ki so prišli, so prišli iz malo istega navdušenja nad drugačnim letenjem, ki smo ga takrat začeli z motornimi zmaji. To je bilo takrat prepovedano. Ee, iz tukaj izhaja tudi beseda pipistrel, to je netopir. Po latinsko. Èe oziroma policijsko pipistrellus. Ker smo leteli zvečer, ko je bil hangar zaprto drugače smo bili nelegalni in na večernem nebu je bila oblika zmaja zelo podobna netopirjev in so nazaj tudi začeli pač klicati boscarolov in netopirji in tako, potem ko smo začeli to delati, smo morali pač eno blagovno znamko narediti in smo jo naredili. Kar smo videli, bomo najprej proizvajali za Italijo, ker v bivši Jugoslaviji bila najbližja meja to. Tako da vsi ljudje oziroma vsi ee prvi zaposleni pa tudi dosti kasneje so izhajali iz tega področja ali pilot ja. Ljubitelji letalstva in smo od začetka gradili ee to zgodbo na zelo ee enakih temeljih nikdar nisem bil v neki direktor nikdar, nisem bil neki vodi, ampak sem bil ena od mnogih. In pol ko je to organsko raslo èe sem enostavno ta koncept peljal naprej. Jaz nisem mene nobeden v podjetju nikoli ni vikov èe mene v podjetju nikdar nobeden ni razumel kot šefa ampak kot ena ee od izmetni. In tudi, ko je prihajalo do idej, tudi ko je prihajalo do nagrad tudi do plače. Jaz nisem imel nikdar najvišje plače v podjetju, ampak so imeli tisti, ki so si jo bolj zasluži višje od mene, tako da ampak zaradi tega smo pa ustvarili res en tak odnos èe, da so zaposleni razumeli, da ustvarijo zgodbo tudi zase, ne. Da če je kaj narobe s produktom ne sem jaz tisti prvi, ki ima lahko težave ali pa naš kupec in potem če je konec podjetjem imamo vsi težavo. Ee, zavedali smo se, da je tisto, kar imamo pomembno za nas. Vse mi nismo nikdar imeli ena ključavnice in 33 letih nismo imeli ena kraje. Ampak tudi vse, kar smo dosegli, vse nagrade. Tudi to, kar je bilo danes omenjeno teh milijon 300 Ameriki, kar je višja nagrada kot nobelova najvišja v letalstvu smo sem vedno delil z vsemi in to v enakem znesku, čeprav so včasih kakšen krat inženirji malo vihali nos in stvari, pa saj smo ti mi to razvija. Pa sem rekel ja, ampak šoferji pa kontejner peljal do pristanišča in če bi ga zvrnil letalo, naj bi prišlo v ZDA in ne bi zmagali ne tako, da jaz sem vedno imel to logiko, da zgodbo ustvarjamo vsi èe in če smo vsi zanjo odgovorni, potem se tudi drugače obnašamo do rezultatov in do tega, kar delamo in potem ustvarjaš dolgoročno zgodbo. In potem vidiš, da kaj je lahko. To ne vem èe ena. Socialna varnost morda zate ali pa tudi za. Partnerja mémée otroke in tako naprej in počasi pridejo cele družine in in potem če vidiš, da je kemija pol pol je tvoja naloga kot lastnika, da se potruđiš, da ustvariš take delovne pogoje, da so motivirani ostati, ker veste, zlasti za

mlade. Danes plačani vse ne je pomemben uspeh. Ne je pomembna možnost hitrega napredovanja, je pomembno tudi to, da verjamejo v družbo samo. Mi pipistrel je ena redkih dr. Èe ne samo v Sloveniji tudi širše, ki nikdar ni poslovala v 33 letih izgubili z izgubo. Ne samo to, vsako leto je bilo boljše od prejšnjega, tudi v letih najhujših kriz korone in tako naprej smo imeli največjo rast, ker smo pobrali tudi delo od tistih, ki na krizo niso bili pripravljeni, tako da èe na prste 2 4 rok. Recimo lahko naštejem ljudi, ki so iz pipistrela. V 33 letih šli stran ne, jaz sem pustil pipistrel kot večinski lastnik dvesto 30 ljudmi. Danes jih je že skoraj 500, sicer po letu in pol, ker lastnik, s katerim so poročil pipistrel izda nisem prodal ne, ampak da sem poročil in izpolnjujejo vse, kar je obljub. In, če naredite tak sistem, ki potem funkcionira tudi ko vas ni ne, ker se ljudje odgovorno obnašajo do tega, potem je bistveno lažje pričakovati tudi rezultate in lahko narediš z majhno ekipo. To, kar ta veliki z veliko ekipo ne morejo in pazite tekstovne novi lastnik. Ja je korporacija, ki združuje 27 podjetij, 30.000 zaposlenih, ampak do danes niso spremenili v podjetju še nič. Moj sistem vodenja vsi teambuildingi ee to, da se ob 3 zaklene in se vklopi alarm, ker v našem podjetju nikdar nismo smeli delati nadur, ker sem hotel, da gredo ljudje domov in da imajo nekaj svojega življenja. Ee, vse to so obdržali vsi vodilni so ostali isti samo en človek iz Amerike. Tukaj pa še ta ni ves čas, torej ko ko narediš sistem, ki sam sebi zaupa, ki je zgrajen na. Tradicionalnih vrednotah za upanja poštenja ee pripadnosti in tako naprej. Potem je zelo enostavno peljati podjetje.

Govornik

Ne vem.

Govornik 1

Jaz sem še enkrat pa.

Ivo Boscarol

Seveda smešno, ampak tako je.

Govornik 1

Ampak kljub vsemu ne tudi v življenju tako uspešnega podjetnika, kot ste sami, ne gre vedno vse zelo gladko. Življenje vas je naučilo, da se nič ne zgodi slučajno. Kot pravite sami, vse se zgodi z nekim razlogom. Porazi so za vas naložbe, da delate še bolje, da vas dvigne ostali zbudijo iz zaspanosti. Nobenega poraza na dolgi rok torej niste šteli za neuspeh, saj vas lahko še mogoče citiram, kot ste rekli vsi v vsem, kar se mi je v življenju zgodilo, četudi se mi je takrat sesul svet, sem čez čas našel nekaj dobrega, se v neuspehe sprejemam. Ampak vprašanje pa je, a vas ni bilo nikoli na tej poklicni karierni poti strah, da ne boste zmogli, da ne boste znali prej so v bistvu padci nujni. Da je ta vzpon mogoč ali pa da je na koncu še slajši. In s kakšnimi pristopi ste v prvi vrsti navdihovali in motivirali sebe, potem pa še seveda zaposlene.

Ivo Boscarol

Ja veste, mi smo bili v industriji. Ker je bila najpomembnejša informacija èe zjutraj ob 4. Navadno sem začnem še zdaj moj urnik. Da sem pogledal maile aa, ali se kje kaj zgodilo ali ne. Torej stres ema oziroma padci in neuspehi èe so bili lahko na na dnevnem redu èe, vendar em v letalstvu je vedno tako, da se zakoni pišejo s krvjo. Ne to, kar se nekomu nekaj zgodilo na podlagi tistega je treba narediti sistem boljši, ee varnejši, da se potem ne bi zgodilo. In zaradi tega se enostavno naučiš, razmišlja tako, da hvala bogu, da se je to zgodilo, ko si mogoče prišparal namen toliko družin v življenju in tako naprej in jaz dejansko èe in verjamem, da so v življenju ne zgodi nič slučajno in ko gledam tako nazaj. Nobene stvari ne obžalujem, tudi največjih napak ne naredil sem ogromnih

napak, ampak res sem se z vseh veliko naučil. Ee in. Treba je pa gledati naprej. Ne jaz sem o po horoskopu sem oven ne oven ima vedno prižgane dolge luči ne ga ne briga alinee zadaj štop luči gorijo ali ne in da noben zid ni tako debel, da ga z glavo ne bi mogel prebiti. In to je tista filozofija, potem ki jo lahko deliš z drugimi, ker če hočeš motivirati kolektiv, moraš najprej biti prepričan vase, če nekdo ni prepričan vase, potem težko prepričuje druge. Ne, včasih se je težko prepričati. Ampak ee če. Si si dal to poslanstvo, da si vodja. Potem moraš to pri sebi razčistiti ljudje, ki niso dovolj prepričani vase, niso nikdar dobri vodje. In če kolektiv vidi, da imajo močnega vodjo, potem tudi vrača. Ljudje smo gledalca veste, to kar damo, to dobimo ne in zaradi tega je treba ee pač ee si zorganizirati tudi življenja dostikrat, tako da se stalno učiš eeda stalno sprejemaš nova znanja. Da lahko ne samo pariraš, ampak lahko vsaj komentiraš in spremljaš to, kar pričakuješ od kolektiva, da bo na.

Govornik 1

Poudarjate torej lastno znanje in pa razvoj ee. Izobraževanje zaposlenih ima pravzaprav več blagodejnih vplivov tudi na samega delavca in pa na splošno. Seveda potem torej tudi podjetje ustvarja neko dinamično učno okolje.

Ivo Boscarol

Malo bolj daleč ga držite, tako bomo.

Govornik 1

Sem vam povedala, da je človek tisočeri ne interesa in pa znanje tako, da vedno vedno zanimivo. Ee tako da torej je ustvarja neko dinamično in pa učno okolje, tudi v katerem se prodaja. Spodbujajo to, kar vi v podjetju počnete inovacije izboljšujejo, se usposobljenost zaposlenih, povečuje njihovo zavzetost, samozavest, krepi se pripadnost. Ee, kako pa vi v podjetju najprej še potem prej pipistrelu ee ste prepoznavali posameznike, ki so bili pripravljene se usposabljati, izobraževati ali samo izobraževati? In kako ste jih pri tem? Spodbujali in pa podpirali.

Ivo Boscarol

Torej letalo je izredno kompleksen proizvod, najbolj enostavna letala, ki smo jih delali, so imela več kot 5000 sestavnih delov, nekih 90 95 kompleksnih sistemov in tako naprej in potrebnih znanj je sigurno veliko. Ee dandanes zelo. Vzpodbujamo ee znanje ee na določenih področjih. Ee morda malo manj vzpodbujamo širino znanja. Kako se ta specifična znanja potem ee integrira VV neki kar kar potrebu. Vemo em. Jaz sem vedno zaposloval ee in tudi moji kolegi bolj seveda ljudi, ki so se prvo kot prvo ee videli v kolektivu, ki so bili nekonfliktni, ki so bili povezovalni in seveda, ki so imeli določena znanja. Ker veste če tretjino življenja preživimo v nesrečni družbi službi, potem imamo zelo velike težave, da imamo na dolgi rok ali kakor koli težave tudi doma in tako naprej. Tako da najprej sem gledal, da imamo homogene kolektive in homogen. Kolektiv lahko doseže bistveno več kot vrhunski znanstveniki, ki ne komunicirajo med sabo. Imel sem seveda potrebe po poznanih raznoraznih, vendar sem pa želel dobiti vedno, če se je le dalo junior je to, se pravi mlajše, ki so se pri nas kalili ee in ee videli motivacijo tudi nadgradnje e napredovanja. Ee s par seveda seniorji, ki so jim dali izkušnje. Tako sem vedno vedno koncipiral tudi ekipe. Pri sebi veste dandanes mladi pričakujejo od službe. Drugačne pogoje, kot je bilo to včasih v mojih časih ne ee plača, ki zagotavlja normalno življenje. Ee, da pride do neke nepremičnine stanovanja, da lahko gre dvakrat na leto na dopust in tako naprej. Ja je pomembno, vendar dandanes mladega ne kupite samo s plačo, če bi se to zgodilo, pol bi tričetr pipistrela šlo v ameriko s trebuhom za kruhom, kjer bi imeli petkrat višje plače kot pri. Danes mladi pričakujejo tudi izziv. Danes mladi pričakujejo motivacijo. Danes se mladi pričakujejo

hitro napredovanje v službi. Če če so, če so motivirani in ambiciozni ee mladi danes pričakujejo, da bodo razumljeni, da da bojo spoštovani ee, ker imajo možnost izbira službo kjerkoli po svetu. In gredo in iščejo toliko časa, da jo dobijo. Ee šola dandanes zlasti pri nas uči določena znanja. Ampak tako hitro, kot se ta svet vrti mladi, ki danes zapuščajo srednje šole, pa tudi faks. 70 procentov sem prepričan ali pa več tega znanja ne bodo nikoli potrebovali. Ker se zadeva tako hitro vrti, da bodo potrebna nova znanja, ki jih morda danes niti ne poznamo, zato sem iskal, če se je le dalo ee kader. Mi smo dobili ogromnih seveda. Prijav in tako naprej, ampak sem vprašal, da sem videl iz kakšne bom rekel univerze prihajajo ali pa v kakšne šole in kakšno širino znanja je ta šola dala maturantom oziroma diplomantom doktorskim in podoktorskim študentom? Ker veste, na danes je vse svetovno znanje na dosegu leve tipke na miški vse vse doktorske disertacije, vse vse vse rabite vedeti, kako doma narediti atomsko bombo. To je na spletu. Ne AA. Kar mora šola dat. Je pa širina in znanje, kako vse to znanje, kako do njega priti in ga nagraditi za tisto, kar ga bomo v bodoče potrebovali. Jaz sem se celo življenje učil, glejte, sem študiral ekonomijo, potem sem 10 let živel od fotografije in tako naprej. Ampak na koncu sem vse končal s tem, da sem se učil, kaj je to e elektron, kako pa funkcionira litijeva baterija in tako naprej bom danes mladi vedo, ne, ne rabimo očitno, da se bodo morali učiti. Vse življenje. In da je možnosti, kako bodo svoje znanje prodali vsak dan več in zavedajo se tudi, da polno blok poklical ki danes bom rekel, krojijo še naš vsakdan bo jutri zamenjala umetna inteligenca in drugi bom rekel konkurenti njihovemu znanju. Mladi so danes zelo dobro informirani zlatki generacija z kaj kaj? Kaj jih pričakuje? In tukaj se bojim, da je dostikrat šola en omejujoč faktor oziroma ee en ena zavora ee pri njihovi širini. Ee razmišljanja pa to ni povsod. Veste, jaz sem prej povedal primer enih mojih sorodnikov. Ee starši so se preselili v abu dabi v emirate, ne pa recimo arabci ni konec. In ta mladi hodi v četrti razred osnovne šole in so bili na počitnicah in so rekli, moramo iti domov, ker imamo ta teden izbir predmetov. Za peti razred sem rekel, kako pa to zgleda? Ja, pravi veš imaš nabor 300 predmetov in pol se z otrokom se zmeniš. Kakšne predmete bo drugo leto delal vsak predmet ima ima določeno število točk, toliko število. In zdaj naš tamali zelo rad je ta nogomet ne zanima ga tudi èe ranjenega inštrumenta. Zelo je ekološko usmerjen. Ne ee v računalniku je dobro in tako naprej in so izbrali nabor predmetov, ki bi tukaj bi jih lahko tričetrt ali pa men eno tretjino poimenoval kot šport drugega, kot ne vem neke družabne igre ali karkoli, ampak to je tam predmet. In če če vi mladega zmotivirati na tak način, potem bo tudi rad šel v šolo. Pol bo manj manjkal, ker bo, ker bo šel v šolo tisto po tisto znanje, ki ga potrebuje, ki ga pričakuje in ki ga tudi veseli. Ne, tukaj bi morda ee bilo tudi kakšno za reči na kakšnem drugačnem nivoju kot tukaj. Ampak glede na to, da ste ravnatelj in tako naprej, morda imate tudi kakšno priliko povedati, kaj èe ki drugje po svetu. Delajo AA in kako spreminjajo šolski sistem de pripravljajo mlade za tisto obdobje, ki prihaja, ko se bodo borili z drugačnimi ee pogojih v službah na trgu, da se bodo znali. Toda.

Govornik 1

Ja èe kljub vsemu, ne pa torej ob tem razmišljajo čem svetu ali pa različne različnih delih sveta, smo mi danes nekaj slišali v ena izmed referatu, kako se slovenski šolski sistem kljub vsemu mora začeti prilagajati, ampak vseeno pa ne moremo mimo teh tradicionalnih vrednot, ki jih imamo in. Ee ki jih tudi vi recimo na nek način gradite svoje ekipe na tradicionalnih vrednotah, spoštovanju drug drugega, poslušanju odgovornosti. Ves čas govorite tudi uspešnost, vendar ne na račun drug drugega. Dobiček ni tako pomemben, kot so pomembna ta èeta naše ta tradicional. Vrednote na drugi strani se pa srečujemo s temi medgeneracijskimi razlikami, ki ste jih ravno že pove omenili in o kateri smo danes že tudi govorili. In v filozofska fakulteta v Mariboru je v lanskem letu naredila tudi raziskavo. Da mladi med 15 in 29 im letom v Sloveniji, kot pravijo, so povprečno celo bolj aktivni, kot so bile, ko so bile prejšnje generacije, ampak so pravzaprav bolj osamljeni z drugačnimi problemi, kot so bile generacije pred pred njimi, ampak so pa okoljsko bolj zavedni eeso manj manj so pa kolektivistični, bolj ee egoistično naravnani koncu i torej tudi opredelili, občutijo pa več stresa. In več

strahu pred neuspehom. Kako torej delati s temi novimi generacijami pri nas in pa kako prav to vključiti? Torej zasnovano uspešnega poslovanja te vrednote današnjih mlajših generacij. Potem se pa seveda še soočamo s šolskim sistemom.

Ivo Boscarol

Tukaj danes vas je kar precej že v zrelih letih. In, dajte se. Ve ja, vse je prav da rečete govori zase ampak a? Dajte se malo spomnit nazaj, kdaj se je začelo govoriti o stresu. Mar ne ne tako dolgo nazaj ne desetletje 2 in tako naprej. Glejte, jaz sem prepričan, da je ee se stres začel pojavljati z odtujevanjem med ljudmi. Za ee. Osamosvoji to samotno. Jo EEZ manj pogovora z manj komunikacije in tako naprej. Ne vse vsa čast in slava temu ne, ampak ima toliko negativnih stvari, ki se odražajo pri nas. Veste, jaz sem človek tehnike, ne, ampak jaz sem prvi rekel, da moramo začeti in to zdaj, ko sem dobil še ta doktorski naziv, se zdaj zelo resno pogovarjam, da bom naredil en predmet. En semester rekel ma nizacije. A veste dejstvo je, da če ne bomo začeli aa mladih učiti, kaj je humanost aa da se ne bomo več spraševali, ali znamo še pismeno pisati tiskane črke in tako naprej, ampak komuniciramo samo še smeškoti in fotografijo poslati in tako. Torej ee to vodi v osamljenost, to vodi v stres, to vodi v samomor, je to vodi v vse to, kar se danes dogaja, ker smo družbeno vedno bolj odtujeni, ne zanima nič drugega kot komunikacija z displejem in z nekom virtualnim, ki je je na drugi strani. To je tisto, kar bi lahko danes šola ne delala. To mislim ee in tukaj zelo resno mislim, da je to ee seveda na prvem mestu ee naloga družine na drugem mestu pa naloga kolektiva v službi, ker v teh 8 urah lahko komuniciraš lahko ee si bom rekel ustvariš eno okolje, kjer se počutiš fajn, lahko pa komaj čakaš kdaj boš odprl telefoni spet od komuniciral z nekimi sms. In tako naprej in te sploh okolje ne briga. Zato sem jaz zelo velik pristaš tega, da se racionalizira. Ne bom rekel o meni, ampak racionalizira vseh teh elektronskih, bom rekel mediji, zlasti v nižjih ali pa v šoli in tako naprej. Nekatere države že to delajo, so spoznale, ker osebni odnosi ee in tudi bom rekel, ee zadovoljstvo ne vse. Pri nas začne pri pristnosti komunikacije in če je ta komunikacija brez osebna EE in tukaj seveda ima tehnologija zelo velik greh ne, ampak vsaka inovacija tudi destruktivna. Na žalost. Ee, tukaj moramo, morate vi, ki imate to poslanstvo ee se tega zavedati. Koliko sistem dovoljuje, omogoča, da lahko na tem kaj spremenite. Ee dajte kar s tem. Pomagamo generaciji, ki bo drugače izgubljena. Zelo, zelo resno. To mislim.

Govornik 1

Ja, tudi to smo že slišali danes, da v bistvu velikokrat delodajalci pričakujejo to, kar mladi bi naj prinesli od doma in pa iz šole. Vendar je zelo veliko odvisno od samostojnega osebnega razvoja. EE in danes predvsem delodajalci. Potem pa pričakujejo interes mladih in mene pa zanima, ali vi iz vaših izkušenj, kako bi rekli, da se, ali se mladi zavedajo izzivov in pa dejstev, kako se je pravzaprav treba angažirati, če želiš nekaj premakniti, nekaj ustvariti nekaj dobrega, napraviti zase in za družbo?

Ivo Boscarol

A mladi se zavedajo vseh te stvari. Bolj kot si mi starejši mislim AA vendar se ee zavedajo drugačen način, kot mi mislimo, da je standard. Ne standarde pa postavljamo sami, a veste in največkrat jih postavljamo zase za okolje, kot smo mi mladi pa prihajajo iz nek iz nekega drugega sveta, da masne ee in postavljati njim standarde ne skozi naše oči ee je najmanj, kar je nepošteno. Ee drugič pa vprašanje, če je to tudi prava pot. In prvi prvi znak da to da to ni to ne je to da se umaknem v tišino in da z nami ne komunicira več ne. To je to torej naši standardi. Naš koncept ne deluje in to, da se danes mladi ee odvrtačajo od izobraževanja, ne da jih ne briga nekaterih. Nekaj je v šoli. Kako je ali bo tisto šolo naredil ali ne. Ali kapitala je točno to, da niso razumeli. Ne ker, če bi bili razumljeni jaz jaz te tudi vsak vsak zaposlen ne pričakuje, da bo razumljen, ker je vsak svoj individuum. Ne jaz ne bom

nikdar pozabil, jaz sem imel, imam še od pipistrelu, jaz sem še vedno zaposlena pipistrel, komaj dovolj ee sem imel ena dobrega štromarja ee, ki je prišel mlad. In pri nas je bilo vedno tako, ne da prvi 6 mesecev smo videli, če smo za skupaj in če pač nismo bili, nismo bili drugače. So pa ostali ljudje pri nas to. Še zdaj ee. In po 6 mesecih smo rekli, kaj bomo zdaj vsem našim božji imeli so naredili neke e se ne dobi v kolektivu, ampak je pa strokovnjak. Sem rekel temu pol pogledat, dajmo ga ona ekipo, ki so sicer bolj mehanik in tako naprej, ampak mogoče se od tam našel. Ne ne tam ta se pa on ni najdel ne, ker seveda je bil štromar in tako naprej in tako smo ga mislim, da štirikrat ali petkrat selili okrog in pol so meni moji fache e menedžment so mi rekli, glej fant je, idealen je krasen je je genialca, ampak glej nobeden ne more z njim delati in on ne more nikjer z njim delati in sem ga povabil na kosilo in sem rekel. Po tistih 10. minutah o tem, kakšno je vreme in tako naprej sem rekel, zdaj pa glej tako od jutri naprej. Si vodja oddelka za električno. In potem je pogledala, kako bom jaz z njimi delal, čez oče pa smo v konfliktu z vsemi in tako naprej. Tako da se boš vprašal sam sebe, zakaj si bil v konfliktu, ker zdaj boš ti njihov šef in ti ne bo več v interesu, da boš ti v konfliktu z njimi in da bodo oni v kompletu ostalo dobi sistem, kar od jutri si ti šef oddelka za električno. Danes je tehnični za elektro cel cel ga bom rekel departamenta tam in je poletel od naslednjega dne in vsi so zadovoljni in je komunikacija dobra in tako naprej. Pogruntat ne kaj ima nekdo v glavi je najtežja stvar to edini ženske za moške veste ne, ampak moški za ženske že ne vemo več ne, ampak to, da si vzameš čas ne. In da vidiš in poskušaš zadevo rešiti na najbolj mehke možen način, ne pa bom rekel sistemu, tudi mojih kolegov ne ja *****, dajmo ga saj na trgu in pol čaka in tako naprej je tisto, kar naredi potem tudi dodano vrednost kolektivu. A veste ee in dokler je to kolektiv je ena, ne, ampak je pa to v družini, ko izgubimo ena otroka na tak način drugega tretjega, da da se ne motim. Polje polje pa malo težje ane in veste, včasih smo imeli tudi v šolah kakšne take bolj mehke predmete ne, ker smo neki praktično deli razno gospodinjstvo, tehnična vzgoja in te zadeve ne. Tudi to je zblíževalo near no danes danes je ta brezosebnost postala nekako standard. Ja in to se nam pozna tudi polna osebnem zadovoljstvu. A veste, saj smo vsi Slovenci nekaj nezadovoljni, ne pa pa pejmo malo ven pogledat bomo videli, koliko oni živijo, ne pa bomo videli, ali imamo res vzrok z vso to božjo nezadovoljnost in tako, ampak to to, da bi se začeli spet bom rekel pogovarjat, komunicirati in se razumet. To bi pomenil pomagalo marsikje zelo dosti tukaj seveda vzgojne ustanove. Imate zelo, zelo veliko nalog. Ampak verjamem, da sistem, v katerem ste tudi vas od zahteva ek cele in in take in drugačne poročila in tako naprej, bolj kot to, kar bi tudi potrebovali, ne samo samo.

Govornik 1

Ja hvala, jaz bi kar ostala pri teh mehkih veččinah, v kateri ste zdaj govorili in pametni kompetencah, ki, kot vidimo, so vedno bolj potrebne in bi jih morali vključevati, torej tudi v programe v šolah. Ampak kljub vsemu pri spodbujanju kreativnosti inovativnosti v podjetju. Kako ee torej rekli ste, da prepoznate v ljudeh? Ee kako bi naj šole v bistvu pripravljale, kako bi spodbujali, kakšno okolje bi naj ustvarjale tudi šole, da bi spodbujale to kreativnosti inovativnosti, kar potrebujejo delodajalci? Ali pa morda, če se vam to zdi, da se ta kreativnost in inovativnost za leti zmanjšuje? Torej kaj je tisto, kar so ta v tem trenutku tisti največji ubijalci kreativnosti pa inovativnosti? Po vaših izkušnjah.

Ivo Boscarol

Ja predvsem je pomembno to, da ko si že v družbi ne podjetju AA je pomembno, da razumeš, da si del kolektiva in da si slišan. Ne ee. Če, če bi vam jaz povedal pol kakšen procent. AA idej inovacij je prišel od ljudi v podjetju, ki sploh niso bili s tega področja. Ne, ampak smo imeli ta sistem za iskanje inovacije in tako naprej pa nagrajevanje inovacij. Najprej bi se začudili, ne dejansko. Ljudje smo bolj kreativni, kakor si mislimo veste, saj danes že za varno priti čez vse pa je treba kreativnost. Ne, če malo po karakte e karikiram te stvari, ampak ja treba je pa se zavedati, da ee je. To kreativnost treba motivirati. Motivacija je dostikrat tudi 5 €. A veste ali pa motivacije pa tudi dostikrat to, da je nekdo

pohvaljen pred kolektivom ali karkoli èe motivacija je seveda tudi to, da rečeš. Glejte ee. AA zaradi tako dobrih rezultatov bomo pa letos ne vem. Dobiček deli zaradi toliko dobrih rezultatov bomo ne en delež podjetja razdelili med zaposlene in tako naprej. Vse to so so motivacije tudi za kred kreativnost. A veste nisva samo èe te èe bom rekel nagrade ali pa finančne vzpodbude, ker če, če se tako poveže skozi te to kreativnost in motiviranost pol tudi vidiš dolgoročno. Èe dolgoročen smisel da si ti del zgodbe ne? Ne iščeš variant izven tvoje družbe. Glejte, pipistrel je postavil dejansko tretji mejnik letalstvu. To, kar je bilo že prej rečeno ne leta 1927 je bilo certificirano za letalski promet prevoz potnikov, prvo letalo na batni pogon 1953 na reaktivni pogon in pol do leta 2020, ko pipistrel certificira v prvo brezemisijsko letalo za prevoz potnikov na električni pogon ni bilo mejnika. To veste mladim nekaj pomeni, če so del take zgodbe ne in če vidijo rezultate, ne, potem ne bodo šli stran. Jaz od vseh inženirjev, ki veste, da so jih bi lahko vsi ukradli, nisem z nobenim imel podpisane pogodbe, ki bi o zaposlitvi, ki bi vključevala klavzulo, konkurenčno klavzulo. Vsak je lahko jutri šel pa ni šel nobeden ne zaradi tega, ker je videl, da največ, kar lahko on doseže. Je če del tega kolektiva, ki je že zdaj dosegel. In in motivirati mlade, da bodo inovativni dejansko ni potreba ee treba je samo razumeti. Kaj oni razmišljajo in kako razmišljajo in tisto, kar razmišljal pogledat, kako se da to uporabiti. Šola ne more kreirati inovativnosti inovativnost pa lahko po drugi strani kreira. Aa industrija če je šola dovolj, bom rekel pametna ali pa sistem, da mlade vključuje v proizvodnji ali pa druge procese v industriji, da vidijo kaj s tistim, ki lahko s svojo kreativnostjo doprinesejo. Ja govorim v oklepajih v praksi in tako naprej. Ee, da pridejo do konkretnih rezultatov svojega dela, da vidijo, kaj bi lahko nekaj naredili in kaj sploh pomeni rezultat njihove kreativnosti. Ker, če mi govorimo o kreativnosti v razredu in na powerpoint, jih je to drugače kot pa tam. Če primer stružnico pacenti in tako naprej veste. Èe jaz sem bil še bom rekel, generacija, ko smo imeli ta vajeniški sistem, če lahko tako rečemo in pol polčasa so bili, ne vem èe so bile vajeniške šole ali pa še več kot pol časa so bile èe so imeli praktični pouk in so imeli seveda tudi èe teorijo. Ne ee, ta motivacija videt, kaj lahko s svojimi rokami narediš ali pa svojo glavo in tako naprej je zelo veliko gonilo kreativnosti.

Govornik 1

Hvala lepa moje zadnje vprašanje je bilo v bistvu za človeka, ki slišite, ne da zelo malo spi, ampak mislim, da skoraj da ste človek, ki nikoli ne spi. Vi ste vedno korak pred časom in zadnje vprašanje je bilo, Kakšna je vizija za prihodnost ali se bomo? Aha, ali se bomo prevažali v vaših, torej letečih taksii s pomočjo umetne inteligence ustvarjali nove vrednosti oziroma kaj je tisto, kar je vidite v prihodnje?

Ivo Boscarol

A imamo čas do jutri. Mija vizija za prihodnost je treba. Dejansko sem se znenit, na katerem področja to letalsko ali je to na izobraževalnem področju ali je to na novem ekološkem področju in tako naprej èe na kratko bi tako rekel, da AA kar je stalnica za bodoče za razmišljanje o bodočnosti so spremembe. Tako hitro, kot se bodo te spremembe zdaj dogajale, se niso nikdar prej. EE in AA osnova ee za zate stalnice sprememb, če lahko tako rečem ne ee. Ne bomo več samo ljudje, kar je do sedaj v zgodovini tega planeta bilo, ampak tudi produkt, ki smo ga ustvarili. In veste aa. Jaz nisem prepričan AA in ne delim mnenja nekaterih sodobnikov iz tega sveta, da bo umetna inteligenca vedno podrejena človeku, ker ne bo imela čustev, ker ne bo imela pač aa. Ljubezni, ker ne bo imela vse vseh teh bom rekel mehkih delov, ki jih šlo človek ima nisem. Priča n ee ker tako hitro, kot se zdaj zadeve dogajajo. Jaz mislim, da je možno, da bo umetna inteligenca ee začela lahko tudi sama razmišljat ee čustvovati in se tudi obračati proti nam in kar se jaz bojim od ee bodočnosti pri vseh krasnih stvareh, ki jih tehnologija prinaša, je to, da se ne bomo znali. Ubranit temu, kar smo ustvarili.