

## NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: INTERA

Ime organizacije:

**INTERA**

Država in gospodarski sektor organizacije:

**Slovenija, marketing in odnosi s strankami**

Vrsta organizacije:

- **Poslovna organizacija**
- Javna uprava
- Zasebniki (samostojni podjetniki,...)
- Nevladna organizacija
- Drugo:

Velikost organizacije:

- **Majhna**
- Srednja
- Velika

Kratek opis organizacije:

Intera je majhno podjetje s približno 30 zaposlenimi. Njihova glavna področja dela so CRM (upravljanje odnosov s strankami), vodenje projektov, storitve in trženje. Ponujajo organizacijsko znanje, smernice strankam in podjetjem, ki si prizadevajo koristno vplivati na vse svoje deležnike - kupce, zaposlene in njihove družine ter na širše poslovno in družbeno okolje.

Opis študije primera:

Delovno okolje so si pripravili tako, da so očistili kramo, pisarniške stene so pobarvali v žive barve in okrasili tako, da bolj spominjajo na dnevno sobo. V skupnem pisarniškem prostoru so si postavili namizni nogomet in druge družabne igre. V njihovih prostorih je tudi prostor za sprostitev in počitek z veliko košaro sadja in oreščkov. Vsak dan je na vrsti nekdo, ki poskrbi za prijetno glasbeno vzdušje.

Ključne besede:

Zdravje, spoprijemanje s stresom, prijetno delovno okolje, zabava pri delu.

## PRIMER NAJBOLJŠE PRAKSE

### PODROBEN OPIS

Intera je dvakratna (2014 in 2018) dobitnica nagrade Zlata nit za najboljšega zaposlovalca. Zlata nit je medijsko-raziskovalni projekt, ki s spodbujanjem podjetniških inovacij, primerov dobrih praks zaposlovanja in kakovosti delovnih mest promovira podjetniške inovacije kot zgled in navdih za poslovanje in širše okolje. Cilj projekta je najti najboljše slovensko podjetje 21. stoletja, v katerem imajo zaposleni priložnost uresničiti svoje talente in prispevati h globalnemu uspehu organizacije.

Intera je vodilno podjetje na področju upravljanja odnosov s strankami (CRM) in projektnega vodenja v Sloveniji. Med njihovimi ključnimi vrednotami so: zavzetost za najbolj inovativne tehnologije, strokovnost in pozitiven odnos.

Ustvarjalnost je izhodišče za vse vrste inovacij. Ustvarjalnost kot sposobnost odkrivanja novih idej je osnova za inovacije. Inovacije je mogoče izboljšati s preučevanjem tehnik in procesov ter s povečanjem individualne in kolektivne ustvarjalnosti. Če se to zgodi v pravi organizacijski kulturi, je rezultat inovacija. Uspešno podjetje, kot je Intera, mora biti ustvarjalno in inovativno. Na veliko poskušajo izpostavljati prednosti kreativnih ljudi in jih spodbuditi k iskanju, preizkušanju in promociji novih, inovativnih idej. Na ta način ima podjetje prednost pred konkurenco.

Podjetje posveča veliko pozornosti dobremu počutju svojih zaposlenih, kar je razvidno iz izjave generalnega direktorja: »Zaposleni so največje in nenadomestljivo bogastvo podjetja,« pravi direktor Intere Peter Ladič.

Čeprav njihov seznam delovnih nalog ni nič manj poln kot v drugih podjetjih in se jim prav tako vedno mudi, prijetno in mirno vzdušje v njihovih pisarnah ne vzbudi tega občutka. Nihče ni v velikih skrbah in v večini primerov se naloge hitro in odlično opravijo.

Veliko pozornosti posvečajo počutju ekipe. Stres, cinizem in nezadovoljstvo so pomembni pokazatelji potrebe po ukrepanju, spremembi. Verjamejo, da je vsak spor mogoče rešiti in izboljšati vsak delovni proces.

Njihov slogan je, da želijo uživati v svojem delu, da si znajo oddahniti in gojiti tudi prijateljske vezi, ki se spletajo med zaposlenimi. Vse to močno prispeva k njihovi produktivnosti in, kar je še pomembneje, jasno opredeljuje kulturo njihovega delovnega okolja in njihovo identiteto.

K dobremu vzdušju prispeva tudi to, da so očistili pisarne, jih pobarvali v žive barve in jih okrasili, da so podobni bivanjskemu prostoru. Dodali so mizo za namizni tenis, namizni nogomet in druge družabne igre. Imajo prostor za sprostitev in počitek z veliko košaro sadja in oreščkov. Vsak dan je nekdo na vrsti, da poskrbi za prijetno glasbeno vzdušje. Opremo, ki je ne potrebujejo več, podarijo drugim. Peter Ladič, generalni direktor, pravi, da si njihovo podjetje prizadeva, da bi se zaposleni počutili kar najbolje. Poudarja

tudi, da je za sproščeno delovno okolje izjemnega pomena, da je delovni postopek zelo natančen in da so naloge jasno razdeljene. Dobri odnosi so ključ do uspeha.

## UTEMELJITEV

Prišli so do spoznanja, da s sodelavci preživimo veliko časa, zato je zelo pomembno, da se dobro razumemo in si zaupamo. Kako sodelovati z določeno osebo, kako poznati njene močne in manj močne strani in kako se medsebojno spodbujati, je veliko pomembnejše od znanja, ki ga ima določena oseba. Nekdo je morda najboljši strokovnjak na določenem področju, toda če ta oseba ne more sodelovati s celotno ekipo, bo negativnih učinkov (stres, konflikti) veliko več kot pozitivnih.

»Podjetje se mora zavedati, da smo vsi povezani med seboj. Če česa ne naredim najbolje kot lahko, bo to vplivalo na dva, tri ali štiri sodelavce. Opolnomočenje zaposlenih jemljemo resno,« je poudaril generalni direktor.

## CILJI

- Osebna in poklicna rast.
- Kot ekipa ustvarite okolje, ki je **spodbudno, opogumljajoče** in **neformalno**.
- **Ustvarjalnost** in **svoboda**.
- Osredotočenje.
- Poslušanje in sočutnost.

## VPLIV

**Neodvisnost** in **iniciativa** sta vsekakor znaka neformalnega delovnega okolja v podjetju in nosita pozitiven prizvok.

Predlogi kolegov se ne merijo le po takojšnjem gospodarskem učinku, temveč tudi po tem, ali se bodo vsi skupaj iz teh predlogov kaj naučili in bodo koristni kasneje.

V podjetju je veliko energije vložene v zagotavljanje, da imamo čim več časa za družino, hobije, za stvari, ki se jih lahko veselimo. To pomeni, da čeprav obstajajo jasno opredeljena pravila, obstaja tudi veliko svobode. Njihovi cilji in vizija so natančno določeni, a nenehno optimizirani. Ko se jim mudi izpolniti roke, se ne zanašajo na več delovnih ur in nadure, ampak iščejo načine, kako priti do cilja v razpoložljivem času.

## Povezanost izven službe

Prilagodljiv delovni čas v Interi je stalen, sodelavce povezujejo skupni kinematografi, nogometne tekme, sistem rotacije znanja, spoznavanje novih zaposlenih z že vpeljanimi.

Neformalna komunikacija je pomemben mehanizem, ki pomaga doseči tako produktivnost kot družbene cilje. V Interi je neformalna komunikacija nepogrešljiva, saj vpliva na boljše opravljeno delo, povezuje zaposlene med seboj in ustvarja prijetno vzdušje.

Njihovi rezultati in številne nagrade so rezultat večletne zavezanosti celotne ekipe. Za njih je dovolj dobro opravljeno delo le najboljše opravljeno delo, zato imajo zelo visoke standarde in pričakovanja. Njihovi cilji so nenehen razvoj zaposlenih, skrb za stranke in biti najboljši na področju CRM in vodenja projektov, posledica tega pa so dobri poslovni rezultati.

Intera je vodilni slovenski ponudnik rešitev za upravljanje odnosov s strankami (CRM) in vodenje projektov s svojim glavnim izdelkom - poslovnim računalnikom in mobilno aplikacijo Intrix.

Februarja 2016 je Intera ustanovila inkubator in skupne pisarne »Kreativnica«, kjer mladim start-upom kot mentorji pomagajo razvijati sveže ideje.

## NAUČENA LEKCIJA

Zaposleni so si pridobili samostojnost in samoiniciativnost. Začeli so razmišljati izven okvirjev. Samoiniciativno razmišljajo o novih projektih.

Zaposleni si upajo povedati, kaj mislijo, kaj nameravajo narediti in kaj si želijo spremeniti.

## GRADIVO



Vir: <https://www.vecer.com/lokalno/podravje/direktor-podjetja-intera-bi-dal-delavcem-se-vec-prostega-casa-10235364>



Vir: Facebook profil Intera

## REFERENCE

<https://www.vecer.com/lokalno/podravje/direktor-podjetja-intera-bi-dal-delavcem-se-vec-prostega-casa-10235364>

<https://www.intrix.si/intera-ze-deset-let-med-naj-zaposlovalci>

<https://www.vecer.com/lokalno/podravje/podjetje-intera-bi-lahko-slo-v-ljubljano-a-raje-ostaja-na-ptuju-kjer-se-razvija-naprej-10233605>

Pogovor z generalnim direktorjem podjetja Intera

