

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: Luna\TBWA

Ime organizacije:

LUNA\TBWA

Država in gospodarski sektor organizacije:

Slovenija, trženje in oglaševanje

Vrsta organizacije:

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

Velikost organizacije:

- majhna
- **srednja**
- velika

Kratek opis organizacije:

LUNA\TBWA je slovenska oglaševalska agencija. Ustvarjajo prodorne ideje, ki umeščajo in vključujejo blagovne znamke v kulturo, kar jim daje večjo prepoznavnost v prihodnosti.

Opis študije primera:

Luna\TBWA organizira za svoje zaposlene delavnice za obvladovanje stresa in meditacijo. Številnim zaposlenim omogočajo tudi "coaching" in "e-coaching" za razvoj veščin in kompetenc. Vse to zahteva aktivne in usmerjene ukrepe, ki so v Luni \TBWA že samoumevni. Spoštujejo svoje zaposlene, njihovo integriteto in zasebnost ter se po svojih najboljših močeh trudijo, da jim omogočijo razvoj potenciala. V podjetju veliko pozornosti posvečajo organizacijski kulturi, saj menijo, da je ta izjemnega pomena za dolgoročni uspeh. Zavedajo se, da vsi soustvarjajo organizacijsko kulturo, zato je vsaka priložnost, kot so rojstni dnevi, obletnice, življenjske prelomnice in poslovni uspehi, postala razlog za spontano druženje.

Ključne besede:

Obvladovanje stresa, timsko delo, treningi, kompetence.

PRIMER NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

Luna \TBWA je najučinkovitejša slovenska komunikacijska agencija, ki je na zadnjem festivalu komunikacijske učinkovitosti prejela pet nagrad effie, pa tudi prestižno euroeffie, ki jo podeljuje Evropsko združenje za komunikacijsko učinkovitost tistim kampanjam, ki so pokazale svoje učinke na vsaj treh različnih trgih. Luna je bila ustanovljena leta 1990, leta 2003 se je pridružila mednarodni agencijski verigi \TBWA in svojemu imenu dodala še te okrajšave. Vključitev v globalno komunikacijsko podjetje je agenciji prinesla nove priložnosti za razvoj in napredek.

Dali Bungič, generalna direktorica, je povedala o korporativni kulturi: »Kultura je tista, ki vpliva na naše vedenje, kadar vodstvo ni prisotno v pisarni.« Po njenem mnenju je kultura nekakšen standard dobrega dela, način ravnanja ekipe s kolegi in poslovnimi partnerji, katerih skupna definicija je »poštena igra« – je nekaj, kar opredeljuje vrednote skupnosti, kateri pripadajo.

Agencija Luna \TBWA posveča veliko pozornosti organizacijski kulturi, ker menijo, da je ta izjemnega pomena za dolgoročni uspeh. Zavedajo se, da organizacijsko kulturo soustvarjajo vsi, zato jo nenehno in aktivno spodbujajo. Vsaka priložnost, kot so rojstni dnevi, obletnice, življenjske prelomnice in poslovni uspehi, so razlog za spontano druženje v njihovem baru. Agencija ima za druženja urejen profesionalni lokal z vsemi potrebščinami.

Poleg tega organizirajo delavnice za obvladovanje stresa in meditacijo po metodi Master Change treninga, skupaj s podjetjem Competo nudijo tudi "coaching" in "e-coaching" za razvoj veščin in kompetenc. Vse to zahteva aktivne in usmerjene ukrepe, ki so v Luni \TBWA že samoumevni.

Njihov pristop temelji na poslušanju in sočutju: želijo slišati in razumeti, kakšne so težave zaposlenih in prepoznati prave vzroke zanje, želijo soustvarjati rešitve, ki bodo vodile do učinkovitejše organizacije in do bolj prijazne kulture za zaposlene. Delavnice omogočajo skupinam in posameznikom, da se učinkovito spopadajo z izzivi, ki temeljijo na njihovem lastnem potencialu.

UTEMELJITEV

Za zadovoljstvo pri delu je poleg druženja in medsebojne povezanosti izrednega pomena tudi ustrezen počitek. V Sloveniji je izgorelost na delovnem mestu je postala zaskrbljujoč pojav, zato poskušajo kljub hitremu agencijskemu tempu dati kolegom dovolj časa, da si oddahnejo od delovnih obveznosti. Izven delovnega časa so dovoljena res le najnujnejša elektronska sporočila; enako velja tudi pri poslovnem komuniciranju v času dopusta. Takrat so kolegi, ki niso v službi, namerno izključeni iz tekočega komuniciranja, tako da jih po vrnitvi ne pričaka gora neprebranih sporočil.

CILJI

V organizacijski klimi podjetja se v veliki meri odraža zadovoljstvo zaposlenih z različnimi vidiki delovnega okolja. Zadovoljni zaposleni delajo bolj učinkovito, so inovativni in pomembno prispevajo k uspehu podjetja.

Leta 2015 je podjetje izgubilo zelo pomembno stranko, zato se je lotilo naslednjih sprememb:

- zmanjšanje stresa na delovnem mestu,
- povečati pripravljenost na spremembe in izboljšati učinkovitost upravljanja sprememb,
- učinkovita prilagodljivost v kritičnih poslovnih situacijah.

VPLIV

Zaposleni so začeli razmišljati, kako se prilagoditi bolj zapletenim situacijam v službi in večjim spremembam. Razumejo, kaj jim predstavlja izziv v zapletenih situacijah in kako vzpostaviti pogoje za učinkovito delo v takšnih situacijah. Takrat so se začeli zavedati pomembnosti kakovostnih odnosov in komunikacije, zlasti v situacijah, ko se ljudje počutijo negotove, prestrašene ali jezne.

Zaposleni so se naučili, zakaj spremembe predstavljajo večji izziv - zakaj se ljudje radi držijo ustaljenih in znanih načinov dela. Spoznali so, kaj potrebujejo v obdobjih sprememb, da razvijejo občutek gotovosti in nove oblike vedenja. Vodstvo je pripravilo načine, kako zaposlene spodbuditi k učinkovitemu usklajevanju s spremembami.

Pomembno je bilo razumevanje vodstva, kaj zaposleni v takšnih situacijah potrebujejo od vodje, da lahko učinkovito nadaljujejo delovni proces.

NAUČENA LEKCIJA

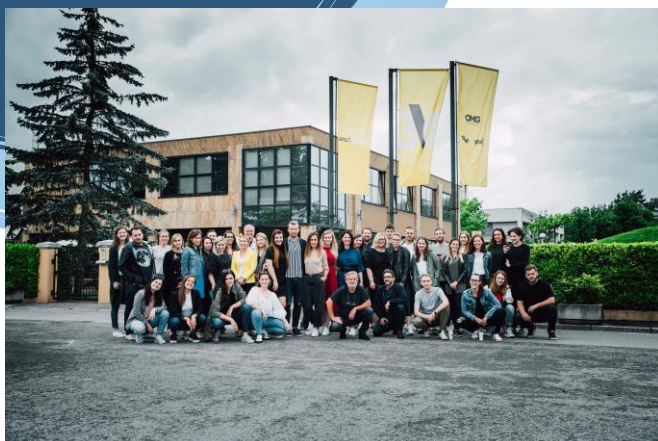
Zaposleni razumejo, kaj je stres in kakšna je funkcija stresa. Razumejo, zakaj je stres v današnjem svetu zelo pogost pojav in zakaj je dolgotrajni stres zdravju škodljiv.

Zaposleni so spoznali, kakšna je funkcija čustev in kako jih lahko obvladujejo. Spoznali so koncept osnovnih potreb in povezavo z zaznanim stresom. V tem kontekstu so se naučili spoprijemanja s stresom in kako se odzvati v situacijah, ki jih doživljajo kot stresne. Znajo poskrbeti zase, tako da obnovijo svoje osebne zaloge energije na fizičnem, čustvenem in mentalnem področju ter področju osebnih vrednot.

V poslovni krizi - ko se pojavijo stresne situacije in ko je urnik poln dela, je ključnega pomena, da zaposleni med seboj sodelujejo. Pomembno je torej nenehno izboljševanje kakovosti odnosov in medsebojne povezanosti.

Poleg tega se vodstvo zaveda pomena prepoznavanja kompetenc in vedenj, skozi katere zaposleni razumejo oziroma doživljajo vrednote organizacije.

GRADIVO



Vir: Facebook profil Luna \TBWA

Luna \TBWA The Disruption[®] Company

Vir: <https://www.lunatbwa.si/>

REFERENCE

<https://www.marketingmagazin.si/aktualno/od-sluzbenih-odklopov-do-piknikov>

<https://www.competo.si/blog/gostujoci-blog-dali-bungic-direktorica-skupine-luna-tbwa/>

<https://www.marketingmagazin.si/intervju/iz-novega-mm-agencija-ki-ze-30-let-deluje-kot-svicarska-ura>

<https://www.delo.si/nedelo/luna-tbwa-ze-30-let-ustvarja-uspehe/>