

ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: ЩАСТИЕ

Име на организацията:

Desigual

Държава и сектор на организацията:

Испания. Мода и търговия на дребно

Тип организация:

- **Бизнес компания**
- Публична организация
- Частна фирма
- НПО
- Други:

Размер на организацията:

- Малка
- Средна
- **Голяма**

Кратко описание на организацията:

Desigual е испанска компания, която е основана през 1984 г. в Ибиса от братята Кристиан Майер и Томас Майер, който е и действащ президент на компанията. Основната им цел е дизайн на дрехи, които да генерират положителни чувства и емоции у хората.

Desigual присъства в 72 различни държави с 200 собствени магазина и участие в 7000 магазина с различни марки. Това е компания, характеризираща се с постоянен растеж и неудържима международна експанзия. Интернационализацията и иновациите са основните линии на растеж.

Кратко описание на изследването:

За Desigual концепцията за щастие е от жизненоважно значение. Всъщност една от характеристиките, които са определили тази компания в ранните ѝ дни, може да се види в тази

идея „Desigual“ е изградена около концепцията, че забавлението и бизнесът са не само съвместими и допълващи се, но и необходими. Работата трябва да върви с удоволствие ”.

Собствените им магазини имат за цел да създадат уникални и положителни преживявания на клиентите, опитвайки се да създадат пространства за въображение и осветление, за да накарат потребителите да се забавляват, създавайки алтернативни светове. Купуването трябва да е един вид удоволствие.

Ключови думи:

щастие, удоволствие, хората на първо място, ценности, ефективност

ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

Тази испанска марка в сектора на текстила, облеклото и модата се характеризира със своите ярки цветове и оптимистични щампи, които подчертават забавната страна на живота. От 1984 г., когато е основана, братята Кристиан Майер и Томас Майер искат да дадат на потребителя алтернатива „да се облича по различен начин, със свежи и забавни дрехи на добри цени“. По този начин те избират лозунги като „Истински живот“, „Вълшебни истории“, „Луксозни чувства“, „Аз и ти“, „По-добре и по-добре“, „Уау“, „Всички заедно“, „Дъга“, „Животът е готин“ и „Щастието е вътре“, което ги отличава и до днес.

По същия начин, далеч от определянето на своята мисия като много марки в своята категория: „облекло и аксесоари за жени, мъже и деца“, Desigual заявява своята задача по доста оригинален начин: „Създаване на положителни емоции чрез оригинални, цветни и качествени дрехи за всеки, с мисия: да се споделя радостта, любовта към живота и неговия нетрадиционен дух“. От създаването си през 1984 г. Desigual поддържа траектория, белязана от креативността и забавлението, които се импрегнират в техните облекла и аксесоари, както и от начина на общуване с клиентите и връзката с работниците. Въз основа на една от своите ценности, Fun & Profit, разработват политика за управление на хората, която залага на проактивност и неконформизъм, ръка за ръка с ефективност и добри резултати.

В този смисъл през 2015 г. Desigual стартира процес на трансформация с много ясна мечта: да се превърне в голяма, международна, фокусирана върху клиентите компания. Трансформация, която трябваше да тръгне от бизнес модела, продукта и комуникацията към концепцията за визията на техните магазини и начина на работа на повече от 4600 служители по целия свят. С тази предпоставка се появява нов подход: да се премине от компания, фокусирана върху продукта, към компания, ориентирана към клиента, която чрез уникалните си творения, да излъчва автентичност и щастие. За постигането на тази цел стана изключително важно хората да бъдат поставени в центъра на всичко. Марта Сала, бивш глобален мениджър за развитие на таланти в Desigual, разказва за ключовите моменти за увеличаване на щастието на служителите в

Деня на талантите 2017. „Въпросът за промяната се крие в това как да преминем от това да бъдем фокусирани върху продукта към това, как да се насочим към клиентите. Хората са новата ос, около която се върти цялата стратегия на Desigual“. По думите на Сала, що се касае до управление на хората, този елемент може да се намери в самото име на отдела: неговото наименование се промени от „човешки ресурси“ на „човека на първо място“ .

Тя обясни и промотираните инициативи като неотдавнашното създаване на спортен клуб, в който участват над 500 служители, въвеждането на нови инструменти като "happymetro" или провеждането на ежемесечни срещи на работниците от цял свят с президента. Според Сала, целта на всички тези действия е преформулирането на политиките към по-близки формати, които генерират усещане за общност и които превръщат работниците в посланици на марки или „мини изпълнителни директори“.

Една от характеристиките, които определят тази компания, е начинът им на работа. Конкретно, това показва интересен компромис между забавлението и печалбата. Те наричат това „тайната на дизайнерския успех“. Това означава, че можем да печелим пари, като се забавляваме и сме щастливи, работейки всеки ден. По този начин компанията се грижи за благосъстоянието на своите служители, като създава приятна и щастлива работна зона с места за почивка, отворени пространства за кафе и закуска, впечатляващи гледки към морето, креативни шоуруми за презентации на техните колекции, забавни и цветни стаи за обучения, библиотеки... И особено, създаването на една очарователна атмосфера.

Според Франк Понти, редовен учител в EADA Business School в Барселона (Департамент по стратегия, лидерство и хора) „Можете да видите, че повечето хора са доволни от работата си, виждате много хора, които работят в екип и творят, имат добро чувство за хумор, виждате трансгресивна декорация навсякъде... Прекарах няколко часа и имах чувството, че съм един от тях, че съм работил там месеци наред. Това едва ли ми се е случвало досега и ме радваше. Същата сутрин се събудих леко депресиран: Имах трудни дни на работа и бях много уморен. Но хората от Desigual ме накараха да напусна помещенията им щастлив и доволен, дишайки морския бриз и мислейки, че ние романтиците все още имаме място на този свят. Благодаря ти, Desigual ”

Освен това, както е изрично подчертано в техния корпоративен лозунг: „Ние обличаме хора, а не тела“, компанията също се опитва да подобри живота на хората, като им предоставя дрехи, които ги карат да се чувстват по-щастливи.

ОБОСНОВКА

За Desigual е от съществено значение да постави служителите в центъра на всяко решение. Това е една от причините, поради които Desigual дори променя името на отдела, от „човешки ресурси“ на „човека на първо място“. Отделът е отговорен за поддържането на култура и поведение, основано на автентичност, постоянно учене по време на работа, която не трябва да е в противоречие с представянето. Да се забавлявате и в същото време да поддържате високо ниво е напълно съвместимо. Голяма част от служителите им са съставени от родени през новото

хилядолетие и професионалисти от „поколение X“. Desigual е пример за разнообразна международна компания. Служителите са от над 100 националности. Никои не празнува разнообразието, защото те са разнообразие във всеки един момент!

Хуан де Мора, бивш директор на отдела, разказва че „Човека на първо място“ е повече от името на отдел, то е философия, култура, изявление за намерения. Първата стъпка бе да се изрази декларирано намерение за следните приоритети: да поставим хората там, където трябва, на първо място и над всичко останало в сърцето на самата компания. Когато Desigual говори за забавление и печалба, това означава че всеки празнува своите успехи и постижения, но също и добре свършената работа, а за да се наслаждаваме на това, което правим, работата ни е на високо ниво и живеем всеки ден със страст и интензивност, винаги с енергия. Това е силно заразно. Ние вярваме, че нещата вървят добре, защото го правим с удоволствие. И за това можете да се почувствате у дома си от първия ден, в който влезете през нашата вратата“.

Централните офиси на Desigual, открити през 2012 г., са ярък пример за тази култура, управлявана от творчеството и „добрите вибрации“. Разположени в уникален анклав, срещу плажа Барселонета (в Барселона), архитектурното подреждане на пространствата, декорацията, всичко помага да се работи в екип, с високи изисквания и професионализъм, но и винаги с удоволствие. Околната среда насърчава сътрудничеството: няма фиксирани работни места, а всички пространства са предназначени за служителите, за да работят с хора от различни области, насърчавайки творческо взаимодействие. Всяко пространство, всеки момент от деня, среща, неформален чат, кафе... винаги могат да бъдат началото на голям проект.

Както в компанията, така и извън нея, основният фокус на Desigual е върху хората. Поради тази причина компанията разработва поредица от инициативи, които отговарят на ангажимента към околната среда, здравето и особено на тяхната мания за щастие.

Хуан де Мора отбеляза, че: „За нас свободното време има същото значение като работния ден, затова имаме политики за гъвкавост на времето и насърчаваме спортните занимания. Тази година стартирахме Club de Sports, в който почти 500 служители практикуват йога, пилатес, бягане, плуване в открито море, танци, волейболен плаж, стендъп падъл, трекинг... Всички дейности, ръководени от самите служители, които служат за подобряване на мотивацията, спомагат и за създаването на търговския продукт. Уверявам ви, че сме по-щастливи, а също и по-продуктивни, защото тези инициативи имаха голямо въздействие и представляват много печеливша инвестиция както за служителите, така и за компанията. Здравите и щастливи служители генерират лоялни клиенти и се привеждат в съответствие с марката. Ако посетите централните офиси в Барселона, ще намерите професионалисти, които вземат дъски за сърф в края на работния ден или тренират йога или пилатес на терасата всяка сутрин. Домашните офиси разполагат със столова - „кантина“, която предлага повече от 20 различни менюта, адаптирани към всички видове хранителна непоносимост и се предлага възможност за организиране на пикник и хранене на плажа“.

ЦЕЛИ

Според Алберто Ожинага, генерален мениджър на Desigual, „основната стратегия по отношение на управлението на хората се основава главно на привличане и мотивиране на служители. За да постигнем това, ние разработихме, от една страна, план за брандиране на работодатели, в който оценяваме корпоративната си култура и ценностното си предложение като работодатели. От друга страна, и за да мотивираме нашите служители, независимо къде работят, ние работим непрекъснато, за да предоставяме предизвикателни проекти, включващи вземане на решения, сътрудничество и непрекъснато обучение. Всичко това, обгърнато от една от основните ни ценности, Fun & Profit, чрез които доказваме, че силното представяне, празнуването на успеха и удоволствието вървят ръка за ръка. Поради тази причина хората, които са част от организацията, се чувстват ангажирани и овластени да вземат най-добрите решения, за да постигнат резултатите, които сме си поставили за цел”.

В Desigual работят над 4600 души по целия свят и голяма част от тях са съставени от хора родени през новото хилядолетие и професионалисти от „поколението X“ - около 10 %. Тези профили имат нови нужди и мотивация и чрез своята философия „хората на първо място“, компанията се опитва да осигури на служителите си едно уникално и изключително преживяване. От една страна, това означава да се генерират нови инициативи с техните по-ярки нужди: гъвкавост, предизвикателства, които да ги мотивират, мултидисциплинарни проекти, непрекъснато обучение... а също така да оценят много дейности, които осъществяват и които популяризират Desigual за дълго време напред, защото служителите са част от фирменото ДНК. Както посочва Ожинага: „Една от нашите ценности, по-точно тази, която ни идентифицира най-много и за която сме получили най-голямото признание е, „Забавлението и печалбата“, което най-вече означава да правим нещата така, че да отговарят на разбирането за нашата марка и нашата култура“

От друга страна, от съществено значение е концепцията за работа в екип. Според Ожинага, „В Desigual всички сме част от екип, който споделя една и съща цел. По този начин слушането, комуникацията и работата в мрежа и работата по проекти се насърчават мотивацията. Ние не замисляме нашата задача, ако тя не се основава на сътрудничеството на екипа. Работим по трансверсален начин, като основните цели са общи, но винаги предоставяме различни гледни точки и опит. Решението офисите да имат структура с отворено пространство не е случайно: много области се организират не от класически известните отдели, а от таблици с експертни знания, където всеки човек, който го съставя, е експерт в дадена област и допълва останалите членове на масата, всички със споделена цел. Ако говорим за място на продажба, сценарият е подобен: обучението се осъществява чрез мрежа, обучавайки обучители, които след това предават тези знания на други.

Например, ние работим по диференцирано включване в нашите търговски пунктове, при което различни хора от различен произход и експерти в дадена област на знанието са обучители на

нови мениджъри на магазини, асистенти на мениджъри на магазини и други видове служители на магазини”.

РЕЗУЛТАТИ

Благодарение на своята философия за поставяне на служителя в сърцето на компанията Desigual успява да направи своите служители по-креативни и ефективни, с по-голяма производителност и по-бързо кариерно развитие. Освен това служителите са по-ангажирани и мотивирани да работят и са по-склонни да допринесат извън техните длъжностни характеристики.

От друга страна, изправени пред преめждия и пречки, хората на по-щастливи работни места са склонни да виждат по-широката картина, което им позволява да бъдат по-малко стресирани; те са по-способни да се справят и да се възстановят от работния стрес, а също и по-добре да решават конфликтите.

Според Томас Майер: „От шест години сме потопени в план за радикална трансформация. Промяна на цикъла въз основа на пет стълба. Продукт, марка, канали за дистрибуция, устойчивост, но преди всичко превръщайки Desigual в чудесно място за работа. Ето защо насърчихме много промени във вътрешната култура на компанията, за да правим нещата по различен начин (да продължим да правим нещата по различен начин, това е нашето ДНК). Оптимизмът, различието и радостта от живота са и ще бъдат причините, поради които съществуваме. COVID беше много тежък удар. Когато има такава рязка промяна, преминаването към нов ред винаги означава възникване на определен хаос. В моменти на пълно затваряне, когато улиците са празни и магазините са затворени, ситуацията изглежда ужасна. Но дори и при тези обстоятелства разбрах, че приоритетът е да защитим както служителите, които през тези месеци са показали огромна ангажираност към компанията и на които бих искал да благодаря специално за положените усилия, така и клиентите, които продължават да се доверяват на марката и да купуват нашите колекции. Мисля, че се справихме доста добре и всички разбрахме, че трябва да се грижим по-добре за себе си и за света”.

За Desigual служителите са основата и в този смисъл президентът на каталунската модна дистрибуторска компания се обръща към своите служители чрез писмо, в което обяснява, че коронавирусът ще донесе нови възможности. „През 1984 г. животът ми даде възможност да създам Desigual“. По този начин Томас Майер започва писмо до своите служители, в което разсъждава върху ситуацията, довела до пандемията с коронавируса. В писмото основателят на компанията посочва, че тази ситуация "ще ни научи на нещо" и "ще донесе нови възможности". "Няколко пъти ударихме дъното и всеки път успяхме да се възстановим", признава Майер в писмото. „И всеки път научавахме нещо значимо и красиво, за това кое наистина има значение и кое не“, добавя бизнесменът в писмото. „Научихме се да бъдем по-човеци, защото сме загубили много, но пропорционално сме спечелили фокус и ценности“, признава Майер. „Научихме урок от смирението и че нещата трябва да се променят“, добавя той. „Обединени сме, по-силни сме и сме

по-уверени в това как трябва да бъде бъдещето ни“, завършва писмото. От думите му можем да заключим, че за президента на Desigual най-важното е връзката със служителите му, дори в трудни моменти.

ПОУКА

1. По-вероятно е хората да изпитват страст към работата

Когато някой е щастлив, е по-вероятно да изпитва страст към това, което прави. В края на краищата, ако сте нещастни и се чувствате нереализирани, е трудно да се раздавате. От друга страна, ако харесвате работата си и ценностите, за които се застъпва вашата организация, тогава вероятността да бъдете по-ентузиазирани, дори за привидно трудни задачи, е по-голяма! Позитивното отношение може да направи чудеса, които да преобърнат цял отдел или компания. Наличието на служители, които имат положително отношение, също може да бъде заразно. За работодателите е важно да имат тази енергия на работното място. Тя поддържа хората внимателни, прави трудната работа да изглежда по-лесна и може да направи работната среда по-приятна.

2. Работата в екип и сътрудничеството вървят ръка за ръка

Хората са много по-склонни да измислят брилянтни идеи докато се събират в кафенето, ако са истински ангажирани и доволни от това, което правят. Щастливите хора много по-лесно ще разгърнат идеите си, ще направят „брейн сторминг“, ще си сътрудничат и ще общуват за проблемите, с които се сблъскват на работното място, както и за реализирането на проекти. Така е много по-вероятно работниците да предложат креативни и ефективни решения. Освен това, след като успеете да решите проблемите заедно и да постигнете напредък за организацията като екип, офисният морал вероятно ще се повиши.

3. Ентузиазираните работници правят нещата по-бързо и по-добре

Когато работниците са ентузиазирани и доволни от живота си, те ще свършат нещата по-бързо и ефективно, като през цялото време дават по-добри резултати. Само това има смисъл. Помислете за това: работниците, които са нещастни, вероятно ще прекарат много време, опитвайки се да мислят за други неща, които могат да правят освен работа, като например да станат и да вземат още едно кафе или ще им отнеме много дълго време да отговорят на имейл, само защото не искат да го правят.

Тези, които са ентузиазирани от това, което правят, е по-вероятно да се заловят изцяло с него и накрая да получат май-дбори резултати. Смисълът е в това, че по-щастливите, по-ентузиазирани служители ще бъдат по-продуктивни и по-добър актив за организацията като цяло. И данните го доказват! Проучванията показват, че щастливите служители са с цели 12% по-продуктивни!

МАТЕРИАЛИ

- https://www.youtube.com/watch?v=sFK_nK-Lm8A
- <https://www.youtube.com/watch?v=Bp4UMOqklds>

*happiness
is
inside



Слоган

Измервател на щастието



Йога терасата



Кантина





Стендъп падъл



Работно пространство

БИБЛИОГРАФИЯ

https://www.desigual.com/es_ES/

<https://wedreambusiness.org/Desigual.html>

<https://www.modaes.es/empresa/viaje-a-los-origenes-de-desigual.html>

<https://aulaempresa.wordpress.com/2016/03/04/desigual/#:~:text=Su%20eslogan%20inicial%20fue%3A%20No,y%20La%20vida%20es%20Chula.>

<https://www.francponti.com/en/desigual-fun-and-profit/>

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/01/30/desigual-explica-como-eleva-la-felicidad-de-sus-empleados>

https://www.desigual.com/es_ES/corporate/people/

https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/PM_Papel/2018/Mayo/180516_Equipos&Talento.pdf

https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/PM_Web/2017/Diciembre/1712_Desigual.pdf

<https://www.lavanguardia.com/magazine/moda/20201115/34118/thomas-meyer-genio-diferencia.html>

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3248/SUBIROS%20SABALLS%2C%20ENRIC.pdf?sequence=1>

<https://www.thebalancecareers.com/top-soft-skills-employers-seek-1986632>

https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_four_keys_to_happiness_at_work#:~:text=Being%20happier%20at%20work%20is,innovation%2C%20and%20faster%20career%20advancement.

<https://www.corpcofe.com/3-benefits-of-having-happiness-in-the-workplace/>

<https://www.modaes.es/back-stage/thomas-meyer-desigual-hemos-tocado-fondo-varias-veces-y-cada-vez-hemos-logrado-recuperarnos.html>

