

## ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: RED ORBIT

### Наименование на организацията:

Red Orbit

### Държава и сектор на организацията:

Словения, онлайн маркетинг

### Тип организация:

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

### Размер на организацията:

- **малка**
- средна
- голяма

### Кратко описание на организацията:

Red Orbit е наградена агенция за цифрово представяне, тя е работодател на 2019 г. сред малките компании в Словения. Компанията разширява границите на дигиталния маркетинг като създава нови възможности, разработва нови услуги и продукти в дигиталния маркетинг, стимулира образованието и експанзията към нови пазари по новаторски начини.

### Кратко описание на изследването:

Компанията се стреми към създаване на релаксираща и отворена организационна култура. Компанията въведе комуникационни канали, осигуряващи ефективна и последователна обратна връзка между служителите, което насърчава качествени отношения и ангажираност. Например „чаша за благодарност“, предназначена за оценка, и „позитивна чаша“ са елементи, които са насочени към положителни мисли и цитати. Компанията организира обучения за публично представяне и говорене пред целия екип, където помагат на колега, в безопасен кръг, да премине отвъд зоната на комфорт на представянето чрез ролеви игри и вътрешно обучение за провеждане на срещи с клиенти.

### Ключови думи:

**Съвместна работа, работа в екип, комуникация, подкрепа, психологическа безопасност**

## ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

Red Orbit е малка компания за дигитален маркетинг, която в момента има 19 служители на възраст от 30 до 40 години. Всички те са сертифицирани Google Partner и Google Trainer и това единствената словенска компания със сертификат за сертифициран партньор на Google Analytics.

Победата в проекта „Златна нишка“ и статута на най-добър работодател през 2019 и 2020 г. показват колко ценни са усилията на целия екип, постигнал големи успехи с работата си и навигирането през промяната. Ръководството на компанията се фокусира върху своите служители и тяхното благополучие, върху приемането на човека като цяло и насърчаването на баланса между личния и професионалния живот. Те гледат на служителя като цяло, уважават неговия начин на общуване и принос към културата и ценностите на компанията. Мениджърите непрекъснато се стремят да изградят добри взаимоотношения и доверие.

Крайната им цел е да изградят добра култура и взаимоотношения в компанията, където хората да се чувстват добре и да искат да работят в дългосрочен план. Културата на компанията, която изграждат заедно, се основава на доверие, в което също е необходимо да се инвестира в дългосрочен план. Същността на тяхната култура се основава на твърдението, че промяната идва от екипа и се разпространява нагоре по йерархията.

В резултат на пандемията компанията преживя лека криза (загубиха около 25% от приходите), но видя тази ситуация като възможност и предизвикателство. Те поддържаха прозрачност в комуникацията, овластяваха служителите и ги насочваха успешно през бурните времена. Според директора служителите са били информирани ежеседмично за случващото се в компанията и за бизнес показателите. Въпреки това те признават, че са допуснали грешки, но с подходяща ретроспекция са станали още по-добри и по-ефективни.

## ОБОСНОВКА

Поради работата от вкъщи, мениджмънта организира онлайн срещи за конкретни належащи предизвикателства в компанията. Всички служители са щастливи да присъстват и да си сътрудничат с обмяна на предложения. По този начин те засилват връзката, чувството за принадлежност, ангажираност и отговорност към общата цел. Когато идва време да се завърнат в офисите, мениджмънта организира уъркшоп с психолог, който да помогне на служителите и да ги научи как да се справят с ограниченията и пречките, породени от пандемията. Поради непредвидимата социална ситуация, семинарите се надграждат със съдържание за психологическа устойчивост и гъвкавост.

По време на епидемията всички служители работят много в сферата на това да подобрят лидерските си умения, тъй като по време на работата си от вкъщи осъзнават колко е важно

лидерът да е на разположение на колегите си, да знае как да организира дистанционната работа и да управлява себе си.

Както посочват служителите, те отделят най-голямо внимание на развитието на професионалните си компетенции в областта на дигиталния маркетинг. Служителите се насърчават да предадат знанията си и да се утвърдят като дигитални експерти в Словения и в чужбина. Директорът насърчава служителите да бъдат поставени в различни ситуации, тъй като по този начин разширяват хоризонтите си излизат от зоната си на комфорт. С такъв подход се изграждат силни личности, професионалисти, стратегии и лидери, които ще отговорят на предизвикателствата на бъдещето.

## ЦЕЛИ

Red Orbit иска да бъде партньор на своите клиенти в техния дигитален напредък и растеж. Те им помагат да постигнат целите си чрез иновации и изграждане на цифров капацитет. Със своите служители компанията си сътрудничи като техен партньор в личностното израстване и се опитва да им помогне да постигнат това, което са си поставили за развитие на компетенции. И накрая, добрият синхрон между работодател и служители също има добър ефект върху бизнес резултатите.

Тази пролет мениджмънта на компанията организира интензивен уъркшоп за представяне и разказване на истории, където служителите практикуваха уменията си за публично говорене, аргументация, убеждаване или влияние. Компанията непрекъснато инвестира в знанията и образованието на своите служители, тъй като за тях е важно служителите им да израстват като личности и като екип. Като иновативна компания, те се стремят целият екип да мисли и генерира нови идеи, нови продукти и услуги и да оптимизира процесите. Предпоставка за всичко това е психологическата безопасност на членовете на екипа.

По време на епидемията директорът на компанията се опитва да установи психологическата сигурност и стабилност на служителите. Той общува с поне двама служители дневно и ги разпитва за тяхното благополучие, а не за работата им. Сигурността на работното място е приоритет, тъй като не освободиха никого, даже напротив – наеха четирима нови служители. Поддържаха прозрачна комуникация помежду си, въведоха седмични имейли, където всеки разбира финансовото състояние на компанията, кои клиенти са спечелили и кои са загубили.

## РЕЗУЛТАТИ

Кризата с Covid-19 засяга работните процеси. Преди кризата всички в компанията живеят като едно голямо семейство. След завръщането си в офисите връзката все още се усеща, но много повече се набляга на баланса между професионалния и личния живот.

Предизвикателството, пред което е изправен целият свят, ангажира още повече служителите в общите цели на компанията и в решаването на общите предизвикателства.

## ПОУКА

Директорът на компанията посочва, че е получил допълнително професионално обучение за управление на служителите си в период на криза, за да може да установи психологическа сигурност и стабилност в компанията.

Въпреки че им се налага да работят от вкъщи, служителите си запазват ежедневната рутина на сутрешните срещи, където целият екип се събира чрез видеоконферентна връзка. Тези срещи придобиват ново измерение. Сега те представляват сутрешно отстъпление и социализация извън семейството. Необходима е много гъвкавост и толерантност, за да се организира цял екип, който да работи от вкъщи. Директорът приема всеки начин на работа и разбира, че един работи по-лесно сутрин, друг вечер. Важното е, работата да бъде свършена. Освен това той подчертава, че когато се работи от вкъщи, е необходимо да се намери правилният ритъм, който позволява фокусирана работа. Той съветва служителите си да се отдалечат от социалните мрежи, докато работят, да се съсредоточат върху работата си и да отделят време за режим DND (Не безпокойте).

## МАТЕРИАЛИ



Източник: FB профил Red orbit  
(<https://www.marketingmagazin.si/>)

Изпълнителният директор на Red Orbit. Photo: Črt Piksi

## БИБЛИОГРАФИЈА

<https://www.zdruzenje-manager.si/sl/novice/andraz-stalec-sodelavce-razvijam-v-poslovneze/>

<https://marketingmagazin.si/intervju/smo-partner-zaposlenih-pri-njihovi-osebni-rasti>

[https://www.dmslo.si/zapis/klijentski-element-kulture-podjetja-je-zaupanje?fbclid=IwAR2Gwl\\_pQ9FRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evlokWsPAh76\\_en0etvd1rdI](https://www.dmslo.si/zapis/klijentski-element-kulture-podjetja-je-zaupanje?fbclid=IwAR2Gwl_pQ9FRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evlokWsPAh76_en0etvd1rdI)

<https://www.youtube.com/watch?v=LPC7asintGk>

<https://www.red-orbit.si/blog/vodja-mora-bitizgled-pogovor-z-direktorji-najboljsih-zaposlovalcev>

Интервју с представител на Red Orbit

