

## ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: Luna\TBWA

Име на организацията:

LUNA/TBWA

Държава и сектор на организацията:

Словения, маркетинг и реклама

Тип организация:

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

Размер на организацията:

- Малка
- **Средна**
- Голяма

Кратко описание на организацията:

LUNA\TBWA е словенска рекламна агенция. Те създават отличителни идеи, които намират и включват марките в културата, като им дават по-голям дял от бъдещето.

Кратко описание на изследването:

LUNA\TBWA организира семинари за управление на стреса и медитация за своите служители. Те също така дават възможност на много служители да се обучават (физически и електронно), за да развият умения и компетенции. Всичко това изисква активни и целенасочени действия, които вече се приемат за даденост в Luna\TBWA. Ръководството уважава своите служители, тяхната почтеност и поверителност и се опитват по най-добрия начин да им дадат възможност да развият своя потенциал. Компанията обръща голямо внимание на фирмената култура, тъй като вярва, че тя е изключително важна за дългосрочен успех. Ръководството е наясно, че всички съвместно създават организационна култура, поради което всяка възможност, като рождени дни, годишнини, повратни точки и бизнес успехи, се е превърнала в стимул за спонтанно общуване.

Ключови думи:

**Управление на стреса, работа в екип, обучение, компетенции**

## ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

### ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

Luna\TBWA е най-ефективната словенска комуникационна агенция, получила пет награди effie на последния фестивал на комуникационното представяне, както и престижното euroeffie, присъдено от Европейската асоциация за ефективност на комуникацията на онези компании, които са демонстрирали своите постижения в поне три различни пазари. Luna е основана през 1990 г., през 2003 г. се присъединява към международната верига агенции \TBWA и добавя своите съкращения към името си. Интеграцията в глобалната комуникационна компания донесе нови възможности за развитие и напредък на агенцията.

Дали Бунгич, изпълнителен директор, казва за корпоративната култура: „Културата е това, което ръководи поведението ни, когато ръководителите не са в офиса.“ Според нея културата е един вид стандарт за добра работа, начинът, по който екипът се отнася към колегите и бизнес партньора е съвместното им определение за „честна игра“ - това е нещо, което определя ценностите на общността, към която принадлежат.

Luna\TBWA обръща изключително внимание на фирмената култура, защото вярва, че тя е изключително важна за дългосрочния успех. Те са наясно, че вътрешната култура се създава съвместно от всички, затова постоянно я популяризират. Всеки повод, като рождени дни, годишнини, повратни моменти и бизнес успехи, се е превърнал в стимул за спонтанно общуване на бара. Агенцията разполага с истински професионален бар с цялото необходимо оборудване. Те знаят, че само истински удовлетворени екипи могат да постигнат изключителни резултати.

В допълнение, те организират семинари за управление на стреса и медитация, използвайки метода на „*Master Change Training*“, а заедно с Competo предлагат и „коучинг“ и „е-коучинг“ за развитие на умения и компетентност. Всичко това изисква активни и целенасочени действия, които вече се приемат за даденост в Luna\TBWA.

Техният подход се основава на слушане и съпричастност: те искат да чуят и разберат какви са проблемите на служителите, да идентифицират истинските причини за проблемите и да създават съвместно решения, които ще доведат до по-ефективна организация и по-благоприятна за служителите култура. Семинарите дават възможност на екипите и хората да се справят ефективно с предизвикателствата въз основа на собствения си потенциал.

## ОБОСНОВКА

В допълнение към общуването и взаимосвързаността, адекватната почивка също е изключително важна за удовлетворението от работата. “Прегряването” на работното място се превърна в тревожно явление в Словения, така че въпреки бързите темпове на агенцията, те се опитват да дадат на колегите си достатъчно време „без работа“. Имейлите след работно време наистина са само най-спешните; същото е и с деловата комуникация през периода на отпуск. По това време колегите, които не са на работа, са умишлено изключени от текуща комуникация, така че при връщането им да не бъдат посрещнати от купчина непрочетени съобщения.

## ЦЕЛИ

Организационният климат на компанията до голяма степен отразява колко са доволни служителите от различни аспекти на работната среда. Доволните служители са тези, които работят по-ефективно, иновативни са и имат важен принос за успеха на компанията.

През 2015 г. компанията загуби много голям клиент, така че те започнаха промени с оглед на:

- намаляване на стреса на работното място,
- повишаване на готовността за промяна и подобряване на ефективността на управлението на промяната,
- ефективна гъвкавост в критични бизнес ситуации.

## РЕЗУЛТАТИ

Служителите започнаха да мислят за по-сложни ситуации на работното място и за големите промени - как да се адаптират към тях. Те разбират какво е предизвикателство за тях в сложни ситуации и как да създадат условия за ефективна работа в такива ситуации. Осъзнаха важността на качествените взаимоотношения и комуникация, особено в ситуации, когато хората се чувстват несигурни, уплашени или ядосани.

Служителите разбраха защо промяната представлява по-голямо предизвикателство - защо хората обичат да се придържат към познати и изпитани начини на работа. Те осъзнаха какво им трябва в периоди на промяна, за да развият чувство за сигурност и нови форми на поведение. Ръководството измисли начини да насърчи служителите да се координират ефективно с промяната.

Важно беше ръководството да разбере какво е необходимо на служителите от страна на мениджъра в такива ситуации, за да могат ефективно да продължат работния процес.

## ПОУКА

Служителите разбират какво е стрес и каква е функцията на стреса. Те разбират защо стресът е много често явление в съвременния свят и защо дългосрочният стрес е вреден за здравето.

Служителите осъзнаха каква е функцията на емоциите и как могат да ги управляват. Те осъзнаха концепцията за основните нужди и връзката им с възприетия стрес. В този контекст те разбират как могат да се справят със стреса и какви са начините да се справят по-добре със ситуации, които те възприемат като стресиращи. Те знаят как да се грижат за себе си, като възстановяват личните си енергийни резерви във физическата, емоционалната, умствената и ценностната сфера.

В бизнес кризата е от решаващо значение служителите да работят помежду си, когато се появят стресови ситуации и когато графикът е пълен с работа. Те постоянно подобряват качеството на взаимоотношенията и взаимосвързаността.

В допълнение към това, ръководството осъзнава важноста на идентифицирането на компетенциите и поведението, чрез които служителите живеят ценностите на организацията.

## МАТЕРИАЛИ



Източник: Facebook профил Luna\TBWA

**Luna \TBWA** The Disruption<sup>®</sup> Company

Източник: <https://www.lunatbwa.si/>

## БИБЛИОГРАФИЯ

<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/>