

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: RED ORBIT

Ime organizacije:

Red Orbit

Država in sektor organizacije:

Slovenija, digitalni marketing

Tip organizacije

- **podjetje,**
- javna organizacija,
- zasebna organizacija,
- nevladna organizacija,
- drugo:

Velikost organizacije:

- **majhna,**
- srednja,
- velika.

Kratek opis organizacije

Red Orbit je večkrat nagrajena agencija za digitalno delovanje, je delodajalec leta 2019 med malimi podjetji v Sloveniji. Podjetje premika meje digitalnega trženja z ustvarjanjem novih priložnosti, z razvojem novih storitev in izdelkov, s spodbujanjem izobraževanja in inovativnimi pristopom na nove trge.

Kratek opis študije primera

Podjetje si prizadeva ustvariti sproščeno in odprto organizacijsko kulturo. V podjetju so implementirali komunikacijske kanale, ki zagotavljajo učinkovito in skladno povratno informacijo med zaposlenimi, kar ustvarja kakovostne odnose in angažiranost. Na primer, skodelica hvaležnosti, namenjena ocenjevanju, in "pozitivna skodelica" sta elementa, ki sta namenjena pozitivnim mislim in citatom. Podjetje organizira treninge javnega nastopanja pred celotno ekipo – kjer si zaposleni v varnem okolju pomagajo prestopiti cono udobja pri nastopanju nastopu z igro vlog in simulacijskimi sestanki s strankami.

Ključne besede

Sodelovanje, timsko delo, komunikacija, podpora, psihološka varnost v obdobju pandemije Covid-19

PROFIL NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

Zmaga v projektu Zlata nit in status najboljšega zaposlovalca v letih 2019 in 2020 prikazujeta, kako dragocena so prizadevanja celotne ekipe, ki je s svojim delom in krmarjenjem skozi spremembe dosegla velik uspeh. Vodstvo podjetja se osredotoča na svoje zaposlene in njihovo počutje, na sprejemanje človeka kot celote in spodbujanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem. Na zaposlenega gledajo kot celoto, spoštujejo njegov način komunikacije in doprinos h kulturi in vrednotam podjetja. Konstantno se trudijo vzpostavljati dobre odnose in zaupanje.

Njihov ultimativni cilj je zgraditi dobro kulturo in odnose v podjetju, kjer se bodo ljudje dolgoročno dobro počutili in želeli delati. Kultura podjetja, ki jo gradijo skupaj, temelji na zaupanju, v katerega je prav tako potrebno dolgoročno vlagati. Bistvo njihove kulture je tudi, da spremembe prihajajo iz ekipe in se širijo po hierarhiji navzgor.

Zaradi pandemije so doživeli manjšo krizo (izgubili so približno 25 % prihodkov), vendar so to situacijo obravnavali kot priložnost in izziv. Ohranili so transparentnost v komunikaciji, opolnomočili zaposlene in jih uspešno vodili skozi turbolentne čase. Kot pove direktor, so bili zaposleni tedensko obveščeni o dogajanju v podjetju in tudi o poslovnih kazalnikih. Kljub temu priznajo, da so naredili napake, vendar so z ustrezno retrospektivo postali še boljši in bolj učinkoviti.

UTEMELJITEV

Zaradi dela od doma so organizirali spletne brainstorminge na točno določene odprte izzive v podjetju. Vsi zaposleni so se ga z veseljem udeleževali in sodelovali s svojimi predlogi. Na ta način so krepili povezanost, občutek pripadnosti, lastništva in odgovornosti za skupni cilj. Ko so se vrnil v pisarne, pa so organizirali delavnico s psihologom, ki jih je naučil soočanja z zadržki in ovirami, ki jih je prinesla pandemija. Zaradi nepredvidljive družbene situacije bodo delavnice nadgradili z vsebinami o psihološki odpornosti in prožnosti.

V času epidemije so veliko delali na področju vodstvenih veščin, saj so v času dela od doma spoznali, kako pomembno je, da je vodja na voljo svojim sodelavcem, zna organizirati delo na daljavo ter zna upravljati tudi s seboj.

Kot poudarjajo, pa največ pozornosti namenjajo razvoju strokovnih kompetenc s področja digitalnega marketinga. Zaposlene spodbujajo, da svoje znanje prenašajo naprej in se uveljavljajo kot digitalni strokovnjaki v Sloveniji in tujini. Direktor meni, da je za razvoj zaposlenih pomembno, da so postavljeni v različne kontekste in situacije, saj si na ta način širijo obzorja in izstopajo iz svoje cone udobja. S takšnim pristopom gradijo močne posameznike, strokovnjake, stratege in vodje, ki bodo kos izzivom prihodnosti.

CILJI

Podjetje Red Orbit želi biti partner svojim strankam pri njihovem digitalnem napredku in rasti. Cilje jim pomagajo doseči skozi inovacije in dvigom digitalnih kapacitet. S svojimi zaposlenimi pa podjetje sodeluje kot njihov partner pri osebni rasti in jim skuša pomagati doseči tisto, kar so si zadali pri razvoju kompetenc. Ujemanje med delodajalcem in zaposlenimi nenazadnje dobro vpliva tudi na poslovne rezultate.

Letošnjo pomlad so organizirali intenzivno delavnico Pitching & Storytelling, kjer so zaposleni vadili veščine javnega nastopanja, argumentiranja in prepričevanja oziroma vplivanja. Nenehno vlagajo v znanje in izobraževanje kadra, saj jim je pomembno, da rastejo kot posamezniki in kot ekipa. Kot inovativno podjetje se trudijo, da celotna ekipa razmišlja in generira nove ideje, nove produkte in storitve ter optimizira procese. Za vse to pa je predpogoj psihološka varnost članov ekipe.

Direktor se je v času epidemije zelo trudil, da je vzpostavil psihološko varnost in stabilnost zaposlenih. Vsakodnevno je komuniciral z najmanj dvema sodelavcema in ju vprašal o počutju, ne o delu. Kot prioriteto si je zastavil tudi varnost zaposlitve, saj niso odpustili nikogar, temveč zaposlili štiri nove sodelavce. Med sabo so vzdrževali transparentno komunikacijo, uvedli so tedenska e-sporočila, kjer so vsi izvedeli finančno stanje podjetja, katere naročnike so dobili in katere izgubili.

VPLIV

Korona kriza je prinesla spremembo delovnih procesov. Že pred krizo so v podjetju vladali precej družinski odnosi, po vrnitvi v pisarne se je povezanost še vedno čutila, vendar sedaj veliko več poudarka namenjajo ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem.

Izziv, s katerim se je soočal celotni svet, je zaposlene še bolj vpletel v skupne cilje podjetja in vključil v reševanje skupnih izzivov.

NAUČENE LEKCIJE

Direktor podjetja poudarja, da se je dodatno strokovno izpopolnjeval za vodenje svojih zaposlenih v kriznih časih, da je lahko vzpostavil psihološko varnost in stabilnost v podjetju.

Kljub delu od doma so obdržali dnevno rutino jutranjih sestankov, kjer se prek videokonference zbere celotna ekipa. Ta srečanja so pridobila novo dimenzijo. Sedaj predstavljajo jutranji odmik in socializacijo izven okvirov družine. Pri organiziranju celotne ekipe za delo od doma je potrebno veliko fleksibilnosti in tolerantnosti. Direktor sprejema vsak način dela in razume, da nekdo lažje dela zjutraj, drugi zvečer. Najpomembneje je, da je delo opravljeno.

Nadalje poudarja, da je pri delu od doma potrebno najti pravi ritem, ki omogoča fokusirano delo. Svojim zaposlenim priporoča, da se med delom odmaknejo od družabnih omrežij, se osredotočijo na svoje delo in si rezervirajo čas za DND (Do Not Disturb).

GRADIVO



redorbit 

Vir: FB profil Red orbit

Direktor. Foto: Črt Piksi (<https://www.marketingmagazin.si/>)

REFERENCE

<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/kljucni-element-kulture-podjetja-je-zaupanje?fbclid=IwAR2GwLpOdrRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evlokWSPAh76_en0etvd1rdl

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

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

Intervju z Red Orbit.