



## NÁZEV PŘÍPADOVÉ STUDIE: RED ORBIT

Název organizace:

**Red Orbit**

Země a odvětví organizace:

**Slovinsko, digitální marketing**

Typ organizace:

- Obchodní společnost

Velikost organizace:

- Malá

Krátký popis organizace:

Red Orbit je oceňovaná digitální agentura, která se stala zaměstnavatelem roku 2019 mezi malými firmami ve Slovinsku. Společnost posouvá hranice digitálního marketingu vytvářením nových příležitostí, vývojem nových služeb a produktů v oblasti digitálního marketingu, vzděláváním a inovativním přístupem k novému trhu.

Krátký popis případové studie:

Společnost usiluje o vytvoření uvolněné a otevřené organizační kultury. Společnost zavedla komunikační kanály poskytující účinnou a ucelenou zpětnou vazbu mezi zaměstnanci, což vytváří kvalitní vztahy a angažovanost. Například "šálek vděčnosti" určený pro hodnocení a "pozitivní šálek" jsou prvky, které jsou zaměřeny na pozitivní myšlenky a citáty. Společnost pořádá školení výkonu před celým týmem – kde pomáhají kolegovi v bezpečném kruhu přejít komfortní zónu při výkonu, hraní rolí, interní školení setkání s klienty.

Klíčová slova:

Pracovat spolu, týmová práce, komunikace, podpora, psychická bezpečí

## PROFIL PŘÍPADOVÉ STUDIE

### DETAILNÍ POPIS

Red Orbit je malá digitální marketingová společnost, která má v současné době 19 zaměstnanců ve věku od 30 do 40 let. Je certifikovaným partnerem a školitelem společnosti Google a jedinou slovinskou společností s certifikátem Google Analytics Certified Partner.

Vítězství v projektu Zlatá nit (Golden Thread) a status nejlepšího zaměstnavatele v letech 2019 a 2020 ukazují, jak cenné je úsilí celého týmu, který svou prací a navigací ve změnách dosáhl velkých úspěchů. Vedení společnosti se zaměřuje na své zaměstnance a jejich pohodu, na přijetí člověka jako celku a podporu rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem. Na zaměstnance pohlíží jako na celek, respektuje jeho způsob komunikace a přínos ke kultuře a hodnotám společnosti. Neustále usilují o budování dobrých vztahů a důvěry.

Jejich cílem je vybudovat ve firmě dobrou kulturu a vztahy, ve kterých se lidé budou cítit dobře a budou chtít dlouhodobě pracovat. Kultura společnosti, kterou společně budují, je založena na důvěře, do níž je třeba dlouhodobě investovat i v tomto směru. Podstatou jejich kultury je také to, že změna vychází z týmu a šíří se hierarchií nahoru.

V důsledku pandemie zažili menší krizi (ztratili asi 25 % tržeb), ale tuto situaci vnímali jako příležitost a výzvu. Zachovali transparentnost v komunikaci, posílili postavení zaměstnanců a úspěšně je provedli turbulentním obdobím. Podle ředitele byli zaměstnanci každý týden informováni o dění ve firmě a o obchodních ukazatelích. Přesto přiznávají, že se dopouštěli chyb, ale s náležitou retrospektivou se stali ještě lepšími a efektivnějšími.

### VYSVĚTLENÍ

Kvůli práci z domova uspořádali online brainstorming o konkrétních výzvách ve firmě. Všichni zaměstnanci se rádi zúčastnili a přispěli svými návrhy. Tímto způsobem posílili propojení, pocit sounáležitosti, vlastnictví a odpovědnost za společný cíl. Po návratu do kanceláří uspořádali workshop s psychologem, který je naučil, jak se vypořádat s výhradami a překážkami, které pandemie přinesla. Vzhledem k nepředvídatelné sociální situaci budou workshopy inovovány o obsah týkající se psychické odolnosti a flexibility.

Během epidemie hodně pracovali v oblasti vůdčích dovedností, protože si během práce z domova uvědomili, jak je pro vedoucího důležité být k dispozici svým kolegům, umět organizovat práci na dálku a řídit sám sebe.

Jak uvádějí, největší pozornost věnují rozvoji odborných kompetencí v oblasti digitálního marketingu. Zaměstnance podporují v tom, aby předávali své znalosti a etablovali se jako digitální odborníci ve Slovinsku i v zahraničí. Ředitel podporuje zaměstnance, aby se dostávali do různých kontextů a situací, protože si tak rozšiřují obzory a vystupují ze své komfortní zóny. Díky takovému přístupu budují silné osobnosti, odborníky, strategy a lídry, kteří budou čelit výzvám budoucnosti.

## CÍLE

Red Orbit chce být partnerem svých zákazníků při jejich digitálním rozvoji a růstu. Pomáhá jim dosahovat jejich cílů prostřednictvím inovací a budování digitálních kapacit. Se svými zaměstnanci spolupracuje jako jejich partner v osobním růstu a snaží se jim pomoci dosáhnout toho, co si předsevzali, aby rozvíjeli své kompetence. V neposlední řadě má shoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci dobrý vliv i na obchodní výsledky.

Letos na jaře uspořádali intenzivní workshop Pitching & Storytelling, kde si zaměstnanci procvičili dovednosti veřejného vystupování, argumentace a přesvědčování či ovlivňování. Neustále investují do znalostí a vzdělávání svých zaměstnanců, protože je pro ně důležité, aby rostli jako jednotlivci i jako tým. Jako inovativní společnost se snaží, aby celý tým přemýšlel a vytvářel nové nápady, nové produkty a služby a optimalizoval procesy. Předpokladem toho všeho je psychické bezpečí členů týmu.

Během epidemie se ředitel snažil nastolit psychické bezpečí a stabilitu zaměstnanců. Denně komunikoval alespoň se dvěma zaměstnanci a ptal se jich na jejich pohodu, nikoli na jejich práci. Jistota zaměstnání byla prioritou, protože nikoho nepropustil, ale přijal čtyři nové zaměstnance. Udržovali mezi sebou transparentní komunikaci, zavedli týdenní e-maily, kde se každý dozvěděl, v jaké finanční kondici se firma nachází, které zákazníky získala a které ztratila.

## DOPAD

Krize covid-19 ovlivnila pracovní procesy. Před krizí žila firma hodně jako rodina, po návratu do kanceláří byla tato vazba stále cítit, ale nyní se klade mnohem větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Výzva, které čelil celý svět, zaměstnance ještě více zapojila do společných cílů firmy a do řešení společných problémů.

## ZÍSKANÉ POZNATKY

Ředitel zdůrazňuje, že absolvoval další odborné školení v oblasti řízení zaměstnanců v krizových situacích, aby mohl ve firmě nastolit psychickou jistotu a stabilitu.

Přestože pracují z domova, zachovali každodenní rutinu ranních porad, kde se celý tým schází prostřednictvím videokonference. Tyto schůzky získaly nový rozměr. Nyní představují ranní útočiště a socializaci mimo rodinu. Zorganizovat celý tým pro práci z domova vyžaduje velkou flexibilitu a toleranci. Ředitel akceptuje každý způsob práce a chápe, že jednomu se lépe pracuje ráno, druhému večer. Nejdůležitější je, aby byla práce hotová.

Dále zdůrazňuje, že při práci z domova je třeba najít správný rytmus, který umožní soustředěnou práci. Svým zaměstnancům radí, aby se při práci vzdálili od sociálních sítí, soustředili se na práci a vyhradili si čas na DND (Do Not Disturb – nerušit).



Zdroj: FB profil Red orbit    Ředitel firmy Red Orbit. Photo: Črt Piksi (<https://www.marketingmagazin.si/>)

## ZDROJE

<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=IwAR2GwLpOdrRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evIokWSPAh76\\_en0etvd1rdI](https://www.dmslo.si/zapis/kljucni-element-kulture-podjetja-je-zaupanje?fbclid=IwAR2GwLpOdrRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evIokWSPAh76_en0etvd1rdI)

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

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

Rozhovor s firmou Red Orbit