

ŠTUDIJA PRIMER

Described for the project: "The Hexagonal Leader"

Ime organizacije

Red Orbit, digitalni marketing, d.o.o.

Spletna stran organizacije

<https://www.red-orbit.si/>

Logotip organizacije



Tip organizacije

- Poslovno podjetje
 Javna uprava
 Nevladne organizacije
 Drugo (Kateri tip?)

Velikost organizacije

- Malo
 Srednje
 Veliko

Gospodarski sektor

Marketing in oglaševanje

Kratek opis organizacije

Red Orbit je agencija za digitalno trženje, specializirana za trženje z iskalniki in spletno analitiko. Dovolijo si razmišljati drugače in verjamejo, da meje digitalnega trženja še zdaleč niso dosežene. Prepričani so, da je treba te meje premakniti in izzvati vse. To počnejo tako, da svojim strankam zagotavljajo inovativne, a merljive storitve, ki jim omogočajo, da bolje izkoristijo digitalno trženje kot celoto in presežejo pričakovane rezultate. Red Orbit je edina slovenska agencija z Googlovim certificiranim trenerjem in značko Googlovega certificiranega partnerja. So strokovnjaki za spletno trženje. Google in Facebook oglaševanje, analitika in SEO so njihova strast. Red Orbit ima 19 zaposlenih, katerih povprečna starost je 36 let, in vsi cenijo iskreno komunikacijo, ki je danes še kako pomembna.

Opis študije primera (situacija/problem s katerim se soočajo) [max 2000 znakov]

Red Orbit je leta 2019 prejel nagrado za najboljšega delodajalca leta 2019 v kategoriji malih podjetij pri nagradi Zlata nit. Zlata nit je edini slovenski projekt, ki dolgoročno meri odnose v organizaciji, kakovost delovnega okolja in povezave v timu. Red Orbit vsako leto sodeluje pri projektu z namenom merjenja odnosov in povezav ter letnega pridobivanja dragocenega vpogleda v svojo strategijo upravljanja ljudi in vodenja. Podjetje je inovativno pri razvoju ljudi in kulture. Posledica tega je vključevanje zaposlenih v iskanje novih rešitev, storitev in izdelkov. In to se kaže tudi v njihovi konkurenčni prednosti na trgu.

Podjetje sestavlja majhna ekipa, ki z direktorjem sodeluje na področju upravljanja z ljudmi, strateškega in operativnega poslovnega upravljanja ter komunikacije. Komunikacija, povratne informacije in pogovori potekajo organsko po ustaljenih poteh, vendar direktor vseeno vsaj enkrat mesečno sedi pri vsakem sodelavcu, da se osebno pogovori iz oči v oči. Pri odločanju in vodenju si rad izposodi teorijo, da mora imeti podjetje dobrega vizionarja, vendar je nemočen, če v ekipi nima odličnih integratorjev. Vsakdo je odgovoren za njegovo delo in tako postane odločevalec na področju, ki ga pokriva. To gradi vključenost vseh posameznikov in celotne ekipe v upravljanje, čemur sledi razvoj podjetja.

Predlagane rešite (dodane prednosti in slabosti)

Ne glede na to, kako velika je ekipa, kako samoiniciativni in angažirani so sodelavci, je imenovanje posameznika, ki bo vodil vsako glavno nalogo, nujno. Na ta način organizirajo delo, postavijo jasne smernice in odgovornosti ter posameznika opolnomočijo za doseg cilja. Ne gre toliko za organizacijsko načelo, kot za spremembo mišljenja. In če je vsem jasno, o čem se dogovarjajo, če sprejmejo svojo odgovornost in če uživajo v delu, potem celotna družba deluje kot dobro usklajen orkester in vse to zveni kot "čudovita simfonija", pravi direktor.

Njihov način komuniciranja in reševanja izzivov je tisti, ki privabi najboljše talente iz ljudi. Poleg rednih tedenskih srečanj imajo tudi tako imenovane bele table, kjer vsak član ekipe predstavi neko novo idejo, svoj način razmišljanja ali preprosto svoje znanje ter jih deli s celotno ekipo. Vsak petek nato razpravljajo o določeni temi ter skupaj rešujejo nove tržne izzive ali svoje stranke. To gre na način, da eden od sodelavcev napove, kakšen izziv bo rešil, in povabi ekipo k razmišljanju. Takšna izmenjava misli, idej prinaša veliko uporabnih idej, ki jih lahko nato uresničijo v rešitev.

Izbrane rešitve

Podjetje spremlja in se prilagaja hitrim spremembam in časovnemu tempu, kar je tudi posledica tedenske izmenjave idej (nevihta možganov). Skoraj vsak petek imajo kratek interni trening ali delavnico, kjer si med seboj delijo dobre prakse in spoznanja.

Konkreten primer so njihovi novi digitalni kompleti za prvo pomoč, ki so nastali zaradi spreminjajočih se potreb trga med epidemijo. Pobuda je prišla s prodajne strani in skupaj s strokovnjaki na posameznih področjih so pripravili celovito ponudbo. V takih primerih so vložki strokovnjakov neprecenljivi.

Poleg tega organizirajo druge vrste notranje izostritve talentov, kot so tako imenovani reflektorji, 10-

minutne predstavitve najnovejših odkritij in spoznanja svojih strokovnjakov, organizirajo javno usposabljanje pred celotno ekipo - kjer pomagajo kolegu prečkati območje nelagodja, interno usposabljanje za vodenje sestankov s strankami itd. Med epidemijo so sprožili celo vrsto spletnih pogovorov z različnimi strokovnjaki, vključno s sodelavci. To je bil takrat daleč najboljši način izobraževanja.

Utemeljitev sprejete odločitve

Za bolj zapletene ideje in rešitve si najprej vzamejo dovolj časa, da jih obdelajo v manjši skupini - za te namene imajo tudi svoj laboratorij -, ko je ideja dovolj zrela, pa jo predstavijo celotni skupini. Na ta način tako dobijo strokovne povratne informacije. Celoten krog se zaključi s predstavitvijo nove rešitve celotni skupini in v naslednjih korakih pa pridobijo tudi povratne informacije ne samo s trga, temveč tudi s strani strokovnjakov, ki temeljijo na njihovem delu. Red Orbit je osredotočen na nenehne izboljšave.

Direktor podjetja da velik pomen druženju in pogovoru, na podlagi česar so zaposleni bolj povezani. In prav to so zaposleni v času epidemije najbolj pogrešali. Zaradi tega so še okrepili svojo komunikacijo, tudi pisno, saj so kolegi potrebovali informacije o tem, kako jim gre v podjetju. In če jih je kaj povežalo, je bila to odprtost in pristnost v teh negotovih časih. Imeli so tudi pomemben preobrat. Če so se v času epidemije ob opaznem upadu naročil vsak dan osredotočali na svoje naloge, so iz tega prišli močnejši ter se povezali v iskanju novih idej in pobud. Po vrnitvi z dela od doma se je to videlo v boljši prodaji in organizaciji dela. Prej so imeli priložnost delati od doma in se prilagoditi svojemu osebnemu urniku, zdaj pa so dva dni dela obdržali od doma in pustili več prožnosti pri izbiri kraja dela. Epidemija je zabrisala mejo med službenim in zasebnim življenjem, zato je zdaj še bolj pomembno, da komunicirajo med seboj, se poslušajo, se prilagajajo in podpirajo.

Rešitev implementirana v praksi

Ob iskanju primerne načina za razvoj inovacij so tudi sami šli preko fleksibilne in agilne šole. Od naučenega so prišli do zaključka, da se bolje obnesejo brainstormingi (nevihta idej) na točno določeno temo kot recimo širše zastavljeni izzivi. Člani ekipe so ob reševanju čisto konkretnega izziva bolj motivirani in ciljno usmerjeni, pa tudi do rezultatov pridejo hitreje. Tudi zato imajo v podjetju t.i. Lab, posebni oddelek, ki se ukvarja z vizijo oblikovanja novih idej, produktov in storitev.

Pridobljeno znanje

Vlaganje v ljudi, ekipo in kulturose povrne v neprestanem razvoju in izboljšavah. Po njihovem mnenju so za uspeh podjetja zaslužni vsi zaposleni in ravno zato se jim zdi tudi pomembno vključevanju zaposlenih pri novih idejah in rešitvah, zelo pomembna pa se jim zdi povratna informacija.

Na področju digitalnega trženja je prišlo do preobrata, saj podjetja vse bolj gradijo svoje notranje ekipe. To je povzročilo veliko povpraševanje po strokovnjakih za digitalno trženje. Pomembno je, kaj iščejo, še pomembneje pa jim je, da se je kandidat pripravljen učiti na vseh področjih. Podjetje RedOrbit cilja na široko znanje in vedno bolj želijo usmeriti ekipo na različna področja digitalnega trženja.

Povezava s šestimi veščinami, opisanimi v projektu

- Povratna informacija
- Sprejemanje odločitev

Primer študije primera se navezuje na nekatere sposobnosti/veščine, ki naj bi jih imel uspešen vodja. V tem primeru predvsem izstopa povratna informacija. Na uspešnost podjetja precej vpliva prav kultura podajanja povratnih informacij, saj so te ene izmed osnovnih elementov v organizaciji, ki povezujejo organizacijske cilje s kontinuiteto, ustvarjajo zaupanje med zaposlenimi in vodji ter med zaposlenimi in usmerjajo posameznikovo motivacijo ter njegovo inovativnost in ustvarjalnost. Povratna informacija je več kot nasvet ali ocena. Je tudi nenehno prisotna informacija, kako daleč smo s svojimi prizadevanji pri doseganju cilja in kako biti še boljši. Tega se zavedajo tudi v podjetju Red Orbit.