

OCASE STUDY

Described for the project: "The Hexagonal Leader"

Name of the organization

Red Orbit, digital marketing, d.o.o.

Website of the organization<https://www.red-orbit.si/>**Logotype of the organization****Type of organization**

- Business organization
 Public administration
 NGO's
 Others (what kind?)

Size of the organization

- Small
 Medium
 Large

Economic sector

Marketing and advertising

Brief description of the organization

Red Orbit è un'agenzia di marketing digitale specializzata in marketing per motori di ricerca e analisi web. Pensano in modo diverso e credono che i limiti del marketing digitale siano ancora lontani dall'essere raggiunti. Sono convinti che quei limiti siano lì per i limiti sono lì per essere sfidati Lo fanno

fornendo ai propri clienti servizi innovativi ma misurabili che consentono loro di cogliere meglio il marketing digitale nel suo insieme e superare i risultati attesi. Red Orbit è l'unica agenzia slovena con Google Certified Trainer e badge Google Certified Partner. Sono esperti per il web marketing. Pubblicità, analisi e SEO di Google e Facebook sono la loro passione. Red Orbit ha 19 dipendenti, la cui età media è di 36 anni, e tutti apprezzano la comunicazione onesta, che oggi è ancora più importante.

Case study description (situation / the problem they are facing) [max 2000 characters]

Nel 2019, Red Orbit ha ricevuto il premio per il miglior datore di lavoro del 2019 nella categoria delle piccole imprese al Golden Thread Award. Il filo d'oro è l'unico progetto sloveno che nel lungo periodo misura le relazioni nell'organizzazione, la qualità dell'ambiente di lavoro e le connessioni nel team. Red Orbit partecipa annualmente al progetto con l'obiettivo di misurare le relazioni e le connessioni e ottenere informazioni preziose sulla gestione delle persone e sulla strategia di leadership su base annuale.

L'azienda è innovativa nello sviluppo delle persone e della cultura. Ciò si traduce nel coinvolgimento dei propri dipendenti nella ricerca di nuove soluzioni, servizi e prodotti. E questo si riflette anche nel loro vantaggio competitivo sul mercato.

L'azienda è composta da un piccolo team che lavora con il direttore per la gestione delle persone, la gestione aziendale strategica e operativa e la comunicazione. La comunicazione, il feedback e le conversazioni avvengono organicamente all'interno di percorsi stabiliti, ma il regista si siede con ogni collega almeno una volta al mese per avere una conversazione personale, faccia a faccia. Quando si tratta di processo decisionale e leadership, gli piace prendere in prestito la teoria secondo cui un'azienda ha bisogno di avere un buon visionario, ma è impotente se non ha grandi integratori nel team. Ognuno è responsabile del proprio lavoro e diventa così un decisore nel campo che copre. Questo costruisce il coinvolgimento di tutti gli individui e dell'intero team nella gestione, seguito dallo sviluppo dell'azienda.

Suggested solutions (added pros and cons)

Non importa quanto sia grande il team, quanto siano autonomi e coinvolti i colleghi, nominare un individuo a capo di ogni incarico principale è imperativo. In questo modo, organizzano il lavoro, stabiliscono linee guida e responsabilità chiare e autorizzano l'individuo a raggiungere l'obiettivo. Non è tanto un principio organizzativo quanto un cambiamento di mentalità. E se a tutti è chiaro su cosa sono d'accordo, se accettano la propria responsabilità e se il lavoro gli piace, allora l'intera compagnia si comporta come un'orchestra ben coordinata e tutto ciò suona come "una bellissima sinfonia".

Il loro modo di comunicare e risolvere le sfide è quello che attrae i migliori talenti. Oltre ai regolari incontri settimanali, hanno anche i cosiddetti Whiteboard Fridays, in cui ogni membro del team presenta una nuova idea, il proprio modo di pensare o semplicemente condivide le proprie conoscenze con l'intero team. Il venerdì sessioni di brainstorming per discutere su un tema specifico. Insieme risolvono le nuove sfide del mercato o dei loro clienti. Questo avviene nel seguente modo: uno dei colleghi racconta quale tipo di sfida intende risolvere e invita il team a pensare a come fare. Questo tipo di brainstorming porta molte idee utili, che possono quindi essere implementate nella soluzione.

Chosen solution

L'azienda segue e si adatta ai rapidi cambiamenti e al ritmo del tempo, questo è il risultato di scambi settimanali di idee (brainstorming). Quasi ogni venerdì i lavoratori hanno una breve formazione interna o un seminario in cui condividono buone pratiche e approfondimenti.

Un esempio concreto sono i loro nuovi kit digitali di pronto soccorso, creati a causa delle mutate esigenze durante l'epidemia. L'iniziativa è nata dal punto di vista delle vendite e, insieme ad esperti nei singoli settori, hanno elaborato un'offerta completa. In questi casi, i contributi degli esperti sono stati inestimabili.

Inoltre, organizzano altri tipi di perfezionamento interno dei talenti, come i cosiddetti "riflettori", presentazioni di 10 minuti delle ultime scoperte e approfondimenti da parte dei loro esperti, che organizzano sessioni pubbliche davanti a tutto il team durante le quali aiutano i colleghi ad attraversare la loro zona di disagio, oppure momenti di formazione interna per condurre incontri con i clienti ecc. Durante l'epidemia, hanno avviato tutta una serie di conversazioni online con vari esperti, compresi i colleghi.

Rationale of the decision taken

Con idee e soluzioni più complesse, prima prendono abbastanza tempo per elaborare un'idea nel team più piccolo - hanno anche il proprio laboratorio per questi scopi - quando l'idea è abbastanza matura, la presentano a tutto il team. È così che ottengono di nuovo un feedback professionale. L'intero round si conclude presentando una nuova soluzione a tutto il team e nelle fasi successive anche con feedback non solo dal mercato ma anche da esperti in base al proprio lavoro. Red Orbit è focalizzata sul miglioramento continuo.

La filosofia è socializzare e parlare molto perché in questo modo si è più connessi. Ed è questo ciò che si è perso di più durante l'epidemia. Per superare questa difficoltà hanno ulteriormente rafforzato la loro comunicazione, anche per iscritto, poiché i colleghi avevano bisogno di informazioni su come stavano andando come andava l'azienda. E se c'era qualcosa di univale, era la comunicazione e l'autenticità del contatto. Ci si concentrava quotidianamente sui compiti, durante l'epidemia, e se c'era un notevole calo degli ordini, ci si univa alla ricerca di nuove idee e iniziative. Dopo il ritorno dal lavoro da casa, questo scambio di informazioni ha generato una migliore organizzazione delle vendite e del lavoro.

Prima avevano l'opportunità di lavorare da casa e quindi adattarsi al loro programma personale, ora hanno mantenuto due giorni di lavoro da casa e hanno lasciato più flessibilità nella scelta del luogo di lavoro. L'epidemia ha oscurato il confine tra lavoro e vita privata, quindi ora è ancora più importante che le persone comunichino tra loro, si ascoltino, si adattino e si sostengano a vicenda.

Solution implemented in practice

Alla ricerca del modo giusto per sviluppare l'innovazione, e sono giunti alla conclusione che il brainstorming su un argomento specifico funziona meglio, ad esempio, delle sfide individuali. I membri del team sono più motivati quando risolvono una sfida molto concreta e ottengono anche risultati più velocemente. Questo è anche il motivo per cui l'azienda ha una cosiddetta "i. Lab", un reparto speciale che si occupa di progettare nuove idee, prodotti e Servizi innovativi.

Lesson learned

Investire nelle persone, nel team e nella cultura viene ripristinato proprio in costante sviluppo e miglioramento. Dal loro punto di vista, tutti i dipendenti sono responsabili del successo dell'azienda, motivo per cui considerano anche importante includere i dipendenti nelle ricerche di nuove idee e soluzioni e considerano il feedback un elemento molto importante.

C'è stata una svolta nel campo del marketing digitale, con le aziende che costruiscono e fanno crescere sempre più i loro team interni. Ciò ha portato a una forte domanda di professionisti del marketing digitale.

Per loro è importante quello che stanno cercando, ma è ancora più importante per loro che il cliente sia disposto a imparare in tutte le aree. Mirano a una vasta conoscenza e vogliono sempre più indirizzare il team a coprire varie aree del marketing digitale.

Connection to the six skills depicted in the project

Feedback

Il processo decisionale

L'esempio di un caso di studio si basa su alcune abilità che ci si aspetta che un leader di successo abbia. In questo caso, il feedback è particolarmente evidente. La performance dell'azienda è fortemente influenzata dalla cultura del feedback, poiché questo è uno degli elementi fondamentali dell'impresa e che collega gli obiettivi organizzativi con la continuità, crea fiducia tra dipendenti e manager e tra i dipendenti e guida la motivazione, l'innovazione e la creatività dell'individuo.

Il feedback è più che un consiglio o una valutazione. È anche un'informazione costantemente presente su quanto lontano stiamo andando per raggiungere il nostro obiettivo e su come essere ancora migliori. Di questo ne sono consapevoli in Red Orbit.