



Susținem infrastructura de securitate.

Protejează ce contează!

MANUAL DE CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ



Bine ai venit!



Felicitări!

Acum faci parte din echipa Rovision!

Credem că oamenii sunt fundamentul oricărui business de succes. Energia, implicarea și dorința de a face lucrurile bine contribuie direct nu doar la rezultatele companiei, ci și la experiența fiecărui client și partener cu care colaborăm.

La Rovision (Cristal SRL), ne concentrăm pe calitate, seriozitate și relații construite pe încredere. Pentru noi, nu este vorba doar despre produse sau servicii, ci despre soluții reale care aduc siguranță, confort și valoare în viața clienților noștri.

Viziunea noastră este simplă, dar esențială: ne dorim ca angajații, colaboratorii și clienții noștri să fie cu adevărat mulțumiți.

Considerăm că orice realizare își pierde valoarea dacă parcursul nu este la înălțimea așteptărilor – atât pentru noi, cât și pentru cei cu care lucrăm.

Construim zi de zi un mediu bazat pe respect, profesionalism și evoluție continuă, în care fiecare membru al echipei contează și contribuie la imaginea și succesul companiei.

Ne bucurăm că ai ales să faci parte din această echipă și din această direcție. Împreună, transformăm standardele în realitate.

Cuprins

Introducere.....	2
Manual de cultură organizațională.....	4
Istoria noastră.....	5
Fondatorul Rovision.....	12
Viziunea noastră.....	14
Misiunea noastră.....	16
Valorile noastre.....	18
Universul Nostru.....	21
– Rovision.....	22
– Implicarea în comunitate.....	23
Cultura noastră.....	24
– Modelul de lucru.....	25
– Cultura este sufletul afacerii.....	26
– Creștere.....	27
– Comunicare.....	28
– Respect.....	29
– Autonomie/Responsabilitate.....	30
Credințele noastre.....	31

Managementul nostru.....	39
– Cum gestionăm?.....	41
– Confidențialitate.....	42
– Manageri.....	43
– Colaboratori.....	44
– Decizii.....	45
– Creșteri salariale.....	47
– Concedii.....	48
Beneficiile noastre.....	49
– Sănătate și bunăstare.....	50
– Dezvoltare personală și profesională.....	51
– Experiențe.....	52
– Financiare.....	53
– Mediu de lucru.....	54
– Timp.....	55
– Carieră.....	56
Procesele noastre.....	57
– Procese.....	58
– Comunicare.....	59
– Ședințe.....	60
– Reguli interne.....	61

Manual

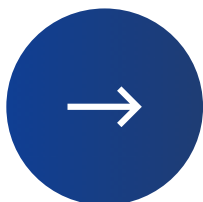
de cultură organizațională

În acest manual vei găsi ADN-ul firmei noastre.

Vei găsi valorile nenegociabile ale noastre – ale echipei și ale firmei care ne ajută să luăm cele mai bune decizii în fiecare zi.

Credem că atunci când toți membri echipei se comportă la fel, putem atinge performanțe mari și există o dezvoltare personală și profesională mai mare.

Când toți știm drumul și direcția, este loc mai mult pentru respect, dragoste, empatie și mai ales implicare, de aceea împărtășim cu tine cultura noastră și felul în care gestionăm această afacere!





Istoria noastră



Există firme care se nasc din calcule. Și există firme care se nasc din drumuri lungi, oboseală, curaj, oameni și credință.

Povestea noastră începe în anul 1992, odată cu înființarea companiei Cristal SRL de către Florin Cimbru, tatăl actualului CEO al companiei, Ciprian Cimbru.

Au fost vremuri diferite. Vremuri în care oamenii încercau să supraviețuiască, să învețe comerțul din mers și să își croiască singuri un drum într-o Românie aflată în schimbare. Atunci se făcea „bișniță”, cum spuneau oamenii vremii. Se mergea în Polonia, se cumpăra, se negocia, se căra marfă, se învăța instinctiv ce înseamnă riscul, munca și valoarea banului muncit.

Acolo, printre drumuri, negocieri și experiențe de viață, Ciprian Cimbru a împrumutat de la tatăl său spiritul de comerț. Nu din cărți sau teorii. Ci direct din realitate. Din oameni. Din încercări. Din viață.

Ani mai târziu, între 1996 și 2001, a urmat cinci ani de facultate în cadrul ASE București, la Facultatea de Economie Agroalimentară. Dincolo de informațiile economice și pregătirea profesională, facultatea i-a oferit poate unul dintre cele mai importante lucruri: contactul cu oamenii. Cu tipologii diferite, caractere diferite, mentalități diferite. Lecții care aveau să îi folosească mai târziu, poate chiar mai mult decât orice curs.



Uneori, viața schimbă direcția printr-o conversație aparent banală.

În anul 2010, un fost coleg de facultate, Șerban, bucureștean cu care păstrase legătura de-a lungul anilor, i-a adresat o întrebare simplă:

„Vrei să întreb niște oameni pe care îi cunosc dacă vor să cumpere niște camere de supraveghere?”

Camerele veneau din China, sub formă de componente. Piese. Nimic spectaculos la prima vedere. Dar, uneori, cele mai importante începuturi sunt exact cele care par mici și nesigure.

Din 2011, în paralel cu activitatea sa de manager în cadrul companiei Profi Rom Food, Ciprian a început să vândă camere de supraveghere către instalatori din toată România. Ziua muncea într-o multinațională. Seara răspundea la telefoane, vorbea cu clienți, căuta soluții și încerca să construiască ceva al lui.

Nu exista confort. Nu existau garanții. Exista doar muncă.

Ani întregi, afacerea a crescut încet, discret, cu pași mici și multă răbdare. Iar în anul 2016 a venit una dintre cele mai importante decizii: renunțarea la siguranța unui loc de muncă stabil pentru a continua un vis început timid cu ani înaintea. Atunci a preluat compania Cristal SRL de la tatăl său și a decis să transforme un început mic într-o construcție adevărată.

Dar această decizie nu luat-o de unul singur.



„Acest lucru s-a întâmplat și datorită actualei mele soții, care m-a încurajat și susținut în demersurile mele încă de pe atunci și care credea — și crede în continuare — că totul se face cu Dumnezeu și că pe El trebuie să Îl punem în tot ceea ce facem.”

De aceea, motto-ul nostru în viață a devenit:
Nihil sine Deo.
Nimic fără Dumnezeu.

Tot împreună am privit filmul The Bucket List. Inspirat de ideea acelui film, Ciprian și-a făcut propria listă de dorințe și obiective în viață. Una dintre ele era simplă, dar profundă:

Să devină antreprenor. Să construiască ceva al lui. Să lucreze pe cont propriu. Să lase ceva în urmă.

Brandul Rovision a apărut mai târziu, în anul 2018. Timid la început, dar cu o viziune clară în spate, numele Rovision a venit din ideea soției sale. Direcția și identitatea brandului au fost gândite împreună, din dorința de a construi o companie cu sens și cu rol. O companie bazată pe încredere, responsabilitate și credință.

Pentru că noi credem că, dincolo de cel mai bun supraveghetor al nostru — Dumnezeu — și noi, aici pe Pământ, avem responsabilitatea de a ține „ochii deschiși” asupra lucrurilor care contează.

Iar sistemele de supraveghere înseamnă, dincolo de tehnologie, protecție, claritate, siguranță și control pentru oameni, familii și afaceri.



Așa a început povestea noastră.

Nu din perfecțiune sau noroc. Ci din muncă, curaj, familie, credință și dorința sinceră de a construi ceva care să aibă sens.

Anii care au urmat nu au fost deloc ușori. Dar poate tocmai de aceea au avut atât de multă valoare.

În perioada pandemiei și în timpul crizelor economice, lumea s-a schimbat. Oamenii au devenit mai speriați, mai nesiguri, mai atenți la ceea ce pot pierde. Iar odată cu această teamă a crescut și nevoia de siguranță.

Clienții noștri căutau camere de supraveghere și sisteme de alarmă din frica de a nu fi furăți, din dorința de a-și proteja familiile, casele, afacerile și tot ceea ce au construit cu muncă. În astfel de perioade dificile, oamenii simt mai puternic nevoia de protecție, control și liniște.

Iar acesta a fost unul dintre motivele pentru care Rovision a rămas în picioare. Dar în spatele acestei rezistențe au existat ani întregi de muncă pe care foarte puțini i-au văzut.

Din 2016, Ciprian a devenit propriul său angajat. A construit aproape totul de la zero. De la crearea site-ului și publicarea produselor până la fluxul financiar, relația cu autoritățile, dosarele firmei, facturare, ofertare telefonică, răspunsuri la e-mailuri și administrarea comenzilor.

Practic, toate procesele unei companii cu magazin online și magazin fizic treceau prin mâinile lui. Și nu era singur.



Soția i-a fost alături și îl ajuta la apelurile telefonice, la relația cu clienții și la tot ceea ce era nevoie. Făceau împreună ceea ce astăzi, într-o companie mare, fac departamente întregi.

Total se desfășura într-un spațiu de doar 16 metri pătrați, pe strada Alecu Russo nr. 88. Un spațiu mic, dar plin de speranță, oboseală, emoții și dorința sinceră de a reuși.

Astăzi, unul dintre punctele noastre de lucru are aproximativ 450 de metri pătrați. Dar între acel „atunci” și acest „acum” există ani de sacrificii pe care nu îi poate vedea nimeni din exterior.

Poate una dintre cele mai emoționante imagini ale începutului este cea a tatălui său, Florin Cimbru.

Aproape zilnic, cu un cărucior în mână, mergea prin piețe sau în spatele supermarketurilor pentru a căuta cartoane pentru colete. Se ruga de oamenii de la recepția de marfă să îi dea cutii goale, doar pentru ca produsele să poată ajunge la clienți.

Orice început este greu.

Și, uneori, în spatele unei firme nu există investiții uriașe sau condiții perfecte. Există doar familie, muncă și oameni care refuză să renunțe.

Încet, au apărut și primii angajați. Mai întâi unul. Apoi doi. Apoi o echipă întreagă. Iar ceea ce la început era doar un vis construit într-un spațiu mic a început să prindă contur și să devină ceea ce suntem astăzi: o echipă mare, unită prin muncă, provocări și dorința de a merge mai departe împreună.



Nu suntem perfecți. Greșim uneori. Învățăm. Ne ridicăm. Mergem înainte.

Dar poate că unul dintre cele mai importante lucruri este faptul că fondatorul companiei înțelege propriile greșeli, și-a asumat mereu lecțiile drumului și a încercat să evolueze constant, atât ca antreprenor, cât și ca om.

Iar acesta este și lucrul pe care îl dorește de la fiecare om care face sau va face parte din această companie:

Să împărtășească aceeași viziune.

Să înțeleagă că o companie nu crește sănătos prin superficialitate, nepăsare sau lipsă de responsabilitate și respect.

Ci prin respect, bun-simț, implicare, asumare și dorința sinceră de a deveni mai buni.

Pentru că atunci când pornești aproape de la nimic, dar ai credință în Dumnezeu, muncă și oameni alături de tine, înțelegi că evoluția adevărată nu poate exista fără disciplină, fără caracter și fără respect pentru ceea ce construim împreună.

Credem că greșelile trebuie corectate, nu ascunse. Credem că fiecare om poate crește. Și credem că nimic durabil nu se construiește fără valori. Aceasta este viziunea noastră. Aceasta este cultura noastră.

Și aceasta este povestea pe care vrem să o continuăm împreună, cu respect, autenticitate și credință.

Și să nu uităm niciodată de începuturi.

Fondatorul Revision



Fondatorul ROVISION

Cimbru Ciprian-Florin

- Antreprenor definit de implicarea față de oameni, responsabilitate și dorința de a construi lucruri cu valoare reală;
- Ghidat de credință, progres și grijă față de oameni, comunitate și cauze caritabile;
- Pasionat de istorie, arheologie, antichități, monumente istorice, tenis de masă, tehnologie și inovație.

Funcție

CEO & Fondator

Abilități

Dezvoltator de business, Strateg comercial și Lider operațional



Viziunea noastră

Până în **2030**, Rovision își propune să atingă o cifră de afaceri de **25 milioane de euro**, prin creștere sustenabilă, extinderea portofoliului de clienți și scalarea operațională.

Această direcție va fi susținută de procese clare, digitalizare, sisteme ERP/CRM și decizii bazate pe date, cu accent pe **calitate, eficiență și predictibilitate**.

De la viziune la rezultat, **împreună**.





Misiunea noastră



„Construim un ecosistem în care tehnologia, oamenii și procesele lucrează **împreună pentru a crea **siguranță** operațională și **liniște** pentru utilizatorul final.”**





Valorile noastre



Claritate

Reduce confuzia și consumul inutil de energie.



Responsabilitate

Înseamnă asumare și contribuție la soluție, nu vină.



Colaborare

Informația trebuie să circule liber între oameni și echipe.



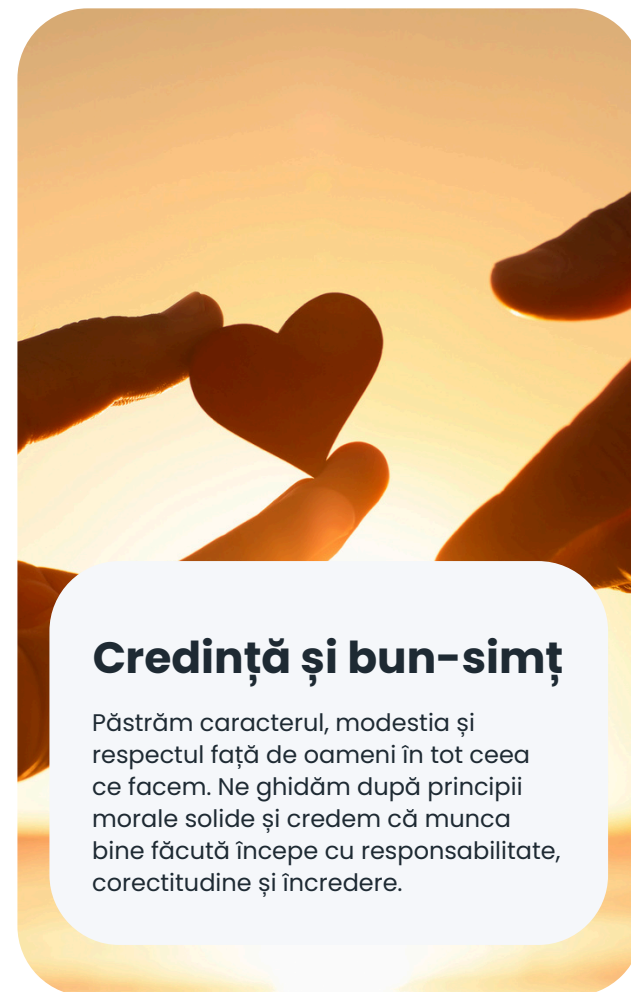
Consistență

Încrederea se construiește prin repetarea standardelor corecte.



Respect

Respectăm timpul, munca și contribuția fiecărei persoane.



Credință și bun-simț

Păstrăm caracterul, modestia și respectul față de oameni în tot ceea ce facem. Ne ghidăm după principii morale solide și credem că munca bine făcută începe cu responsabilitate, corectitudine și încredere.

Universul Nostru

Rovision

Identitatea Noastră

Rovision este brandul operațional prin care CRISTAL SRL oferă soluții de securitate, supraveghere video, suport tehnic și consultanță pentru clienți și parteneri din întreaga țară. Prin acest brand, compania transformă tehnologia într-un sprijin real pentru oameni, locuințe, afaceri și spații comerciale.

Construim în jurul ideii de siguranță, claritate și încredere. De aceea, Rovision înseamnă mai mult decât distribuție de echipamente: înseamnă suport constant, livrare stabilă, soluții accesibile și parteneriate pe termen lung, dezvoltate cu seriozitate și responsabilitate.





Implicarea în comunitate

Implicarea în comunitate a fost întotdeauna o parte importantă din valorile Rovision.

De-a lungul anilor, compania s-a implicat în acțiuni de sprijin prin donații către asociații caritabile, ONG-uri și organizații dedicate copiilor proveniți din medii defavorizate.

Rovision a fost prezentă și în campanii caritabile locale, proiecte cu impact social și inițiative desfășurate în municipiul Bacău. Credem că responsabilitatea unei companii depășește activitatea comercială și presupune implicare reală în comunitatea din care face parte.



Cultura noastră

Modelul nostru de lucru poate fi descris simplu printr-o triadă:



Oameni



Procese



Tehnologie

Tehnologia ne ajută să fim mai eficienți, procesele ne oferă claritate și predictibilitate, iar oamenii dau sens, energie și valoare întregului sistem.

Cultura

este sufletul afacerii

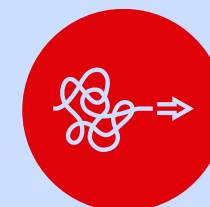
În cadrul firmei, cultura are rolul de a orienta întreaga echipă către aceeași direcție. Ea creează comportamente aliniate cu valorile noastre, cu misiunea pe termen lung și cu standardele pe care vrem să le respectăm în relația cu colegii, clienții și partenerii.

O cultură sănătoasă unește echipa, reduce haosul, crește responsabilitatea și permite firmei să ajungă la rezultate mai bune fără să depindă permanent de control, presiune sau intervenții din partea conducerii.



Claritate

Simplitate



Consistență

Creștere

Evoluția în firmă este meritocratică: nu avansezi doar pentru că trece timpul, ci pentru că devii mai competent, mai responsabil și mai valoros pentru echipă.

Creșterea profesională începe cu dezvoltarea personală. Un om care gândește mai clar, comunică mai bine, își asumă responsabilitatea și învață constant va deveni inevitabil mai bun și în rolul său profesional.

Încurajăm dezvoltarea prin:

- **învățare continuă**, prin cărți, traininguri, experiență practică și schimb de cunoștințe;
- **aplicarea concretă** a ceea ce învățăm, pentru că informația fără acțiune nu produce schimbare;
- **transfer de experiență** între generații, unde colegii seniori îi ghidează pe cei mai noi, iar cei noi aduc energie, întrebări și perspective proaspete;
- **feedback direct și constructiv**, care ajută omul să corecteze rapid ce nu funcționează;
- **responsabilitate individuală**, pentru că fiecare membru al echipei trebuie să fie implicat în propria evoluție.

O firmă mai bine pregătită creează servicii mai bune, clienți mai mulțumiți, profitabilitate mai mare și beneficii mai mari pentru angajați, proprietari, parteneri și comunitate.





Comunicare

Comunicarea internă trebuie să fie clară, directă, cu context, direcție și feedback. În cultura noastră, evităm formulările care blochează responsabilitatea, precum „nu se poate”, „nu știu” sau „nu e treaba mea”, și folosim expresii orientate spre soluție: „verific și revin”, „clarificăm”, „rezolvăm”, „mă ocup”.

O echipă nu poate funcționa sănătos dacă oamenii presupun, evită, ascund sau amână lucrurile importante. De aceea, fiecare membru al echipei are responsabilitatea de a comunica deschis, de a cere clarificări, de a semnaliza problemele și de a contribui la găsirea soluțiilor.

Dacă nu știm ceva, **ÎNTREBĂM!**

Dacă avem nevoie de ceva, **CEREM.**

Dacă ne deranjează ceva, **SPUNEM DIRECT ȘI RESPECTUOS.**

Dacă observăm o problemă, **O COMUNICĂM.**

Dacă avem o idee mai bună, **O PROPUNEM.**

Dacă am promis că revenim, **REVENIM.**

Pentru noi, comunicarea nu înseamnă doar transmiterea unui mesaj, ci efectul pe care acesta îl produce. Un limbaj clar creează acțiuni clare, iar un limbaj responsabil creează comportamente responsabile.

Respect



Față de colegi

Suntem oameni diferiți, cu experiențe, vârste și perspective diferite. Nu trebuie să gândim mereu la fel, dar trebuie să ne respectăm reciproc.

Respectul față de colegi înseamnă comunicare directă, timp respectat, feedback spus în față, sprijin atunci când cineva are nevoie și recunoașterea contribuției fiecărui om.

Diferențele nu se elimină, se valorifică. Din diversitate apar idei mai bune, soluții mai creative și o echipă mai echilibrată.



Față de clienți

Și clienții sunt diferiți. Unii știu exact ce vor, alții au nevoie de ghidare. Rolul nostru este să îi înțelegem, să îi ascultăm și să le oferim soluții potrivite, fără aroganță și fără judecată.

Respectul față de clienți înseamnă răbdare, explicații clare, seriozitate în promisiuni, respectarea termenelor și comunicare profesională.

Un client respectat are mai multă încredere, ia decizii mai bune și construiește o relație pe termen lung cu firma.



Față de spațiu și echipamente

Mediul în care lucrăm influențează starea, disciplina și calitatea muncii noastre. De aceea, avem grijă de spațiul de lucru, de echipamente și de resursele firmei ca și cum ar fi ale noastre.

Respectul față de spațiu înseamnă curățenie, ordine, grijă față de lucruri, folosirea responsabilă a resurselor și lăsarea locului pregătit pentru următorul coleg.

Un spațiu curat, organizat și bine întreținut contribuie la eficiență, la o stare mai bună și la un standard profesional mai ridicat.

Autonomie/ Responsabilitate

Autonomia înseamnă libertate de decizie, dar nu haos sau lipsă de responsabilitate. Fiecare om trebuie să își înțeleagă rolul, limitele în care poate decide și rezultatele pentru care este responsabil.

Credem că oamenii nu trebuie să aștepte permanent indicații pentru fiecare pas, ci să gândească, să observe, să întrebe și să acționeze în interesul echipei și al firmei. Avem nevoie de oameni care tratează locul de muncă cu seriozitate, ca și cum ar fi propria afacere.

Leadershipul are rolul de a oferi direcție, claritate, standarde și feedback, nu de a controla excesiv. Autonomia nu înseamnă „fiecare face ce vrea”, ci fiecare își asumă ceea ce trebuie făcut.

Dacă nimeni nu face, **eu FAC!**

Dacă nimeni nu întreabă, **eu ÎNTREB!**

Dacă nimeni nu răspunde, **eu RĂSPUND!**

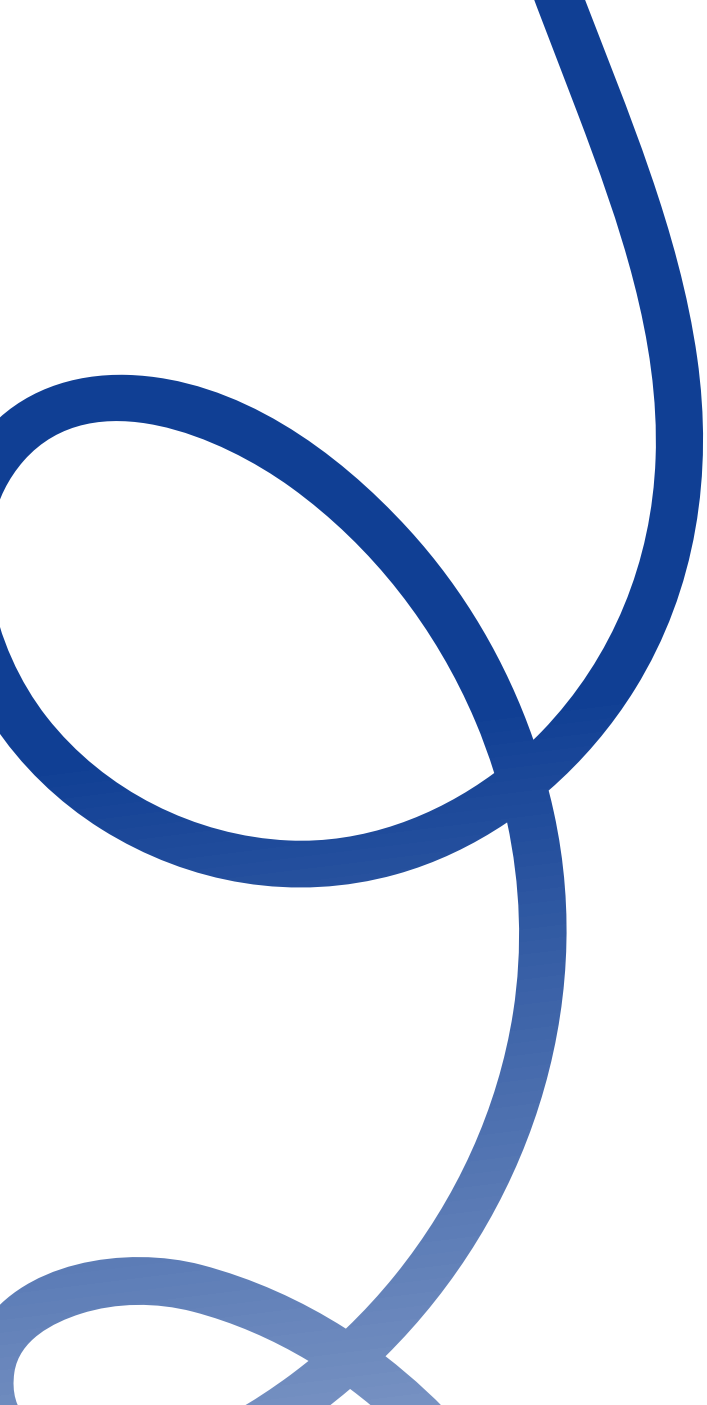
Dacă nimeni nu spune, **eu SPUN!**

Dacă nimeni nu inovează, **eu INOVEZ!**

Dacă nimeni nu se preocupă, **eu mă PREOCUP!**

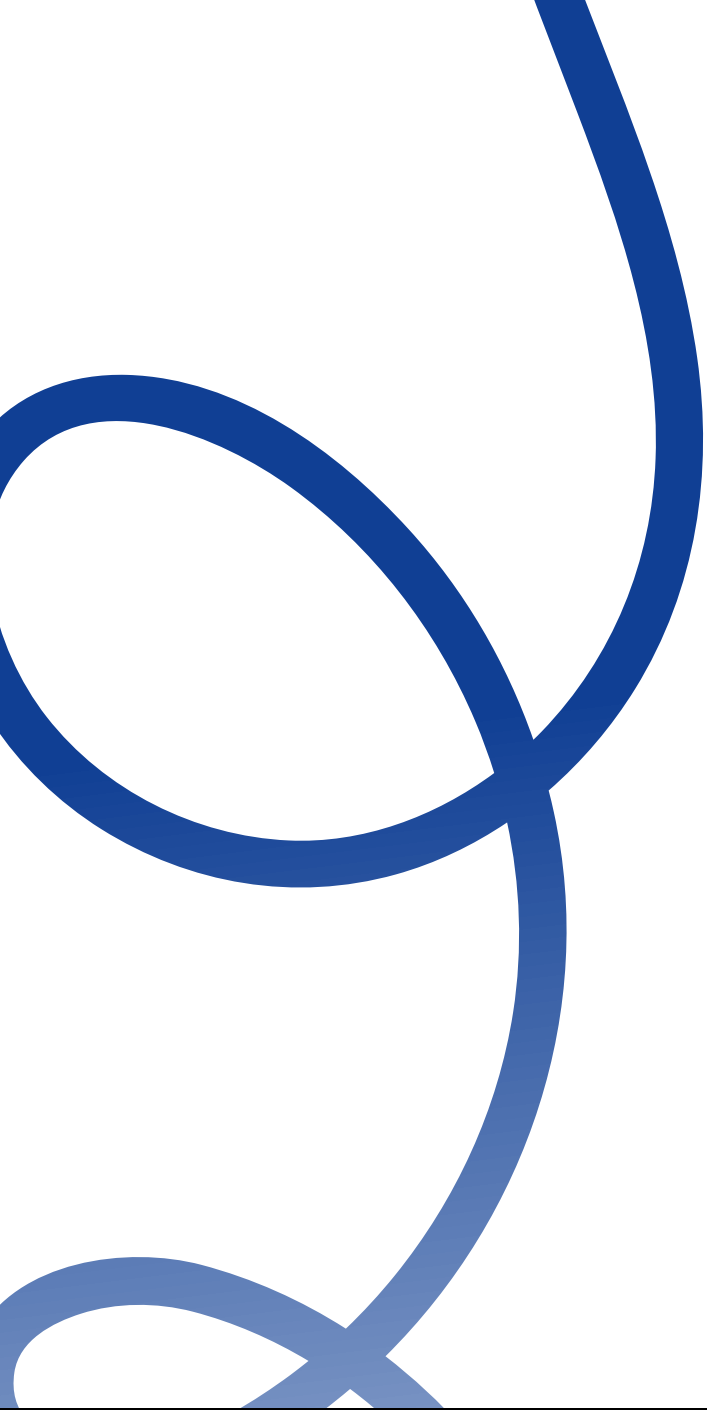
Credințele noastre

Cultura este ceea ce repetăm zilnic,
nu ceea ce declarăm.



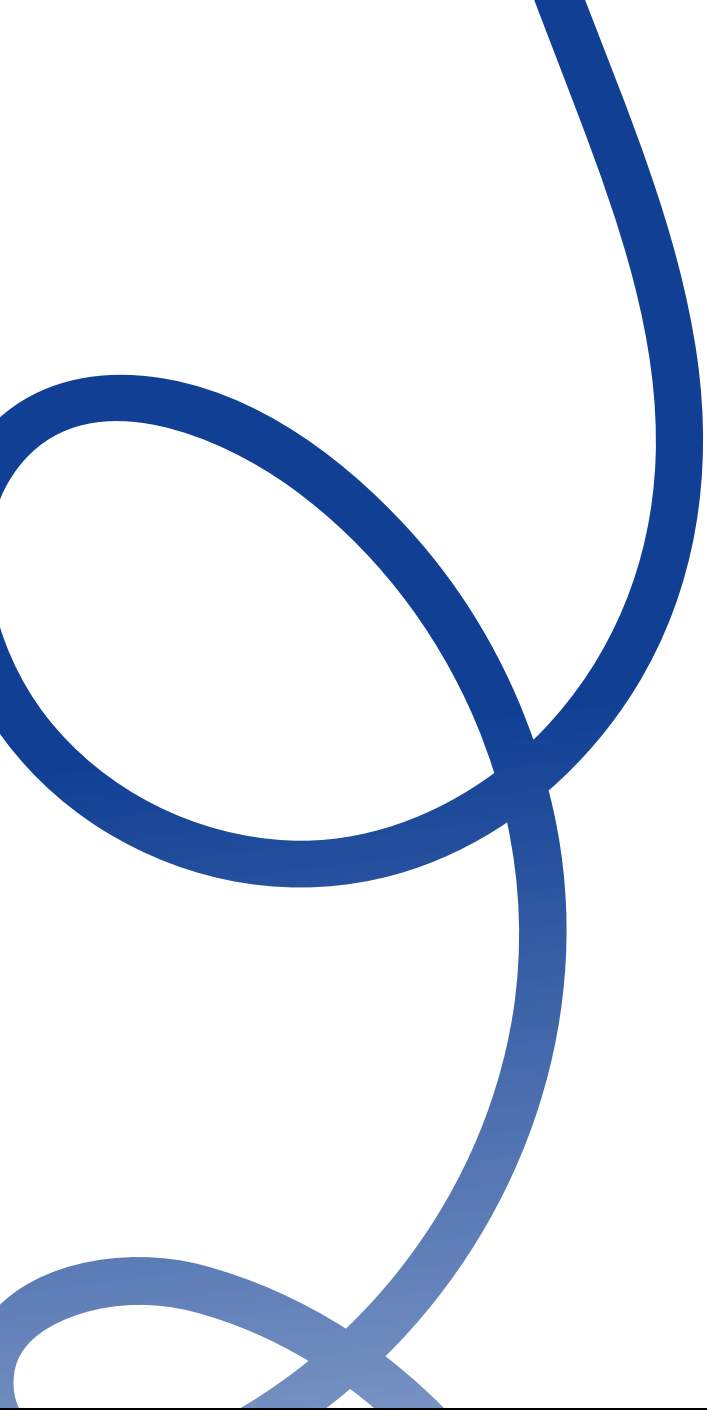
Problemă = informație
nu căutăm vinovați, căutăm soluții.

Greșeala nu este problemă,
repetarea ei este.



O decizie bună este una clară,
nu una perfectă.

Conflictul apare din lipsă de claritate,
nu din intenții negative.



**Suntem definiți de
modul în care lucrăm,
nu de ceea ce spunem.**

Dacă oamenii cresc, compania crește — **noi creștem împreună.**

Managementul nostru

***„Creșterea unui business începe cu dezvoltarea oamenilor.
Atunci când potențialul lor este cultivat, progresul
companiei nu mai este doar un obiectiv, ci rezultatul firesc
al unui proces construit cu răbdare și consecvență.”***



Cum gestionăm?



Prin echilibru

Compania funcționează prin echilibrul dintre produs, marketing, vânzări, echipă, sisteme, finanțe și leadership.

Fiecare zonă influențează întreaga organizație, iar dezechilibrul uneia poate afecta procesele, echipa și experiența clientului.



Prin procese clare

Organizarea internă și alinierea proceselor sunt esențiale pentru stabilitate, eficiență și scalare.

Ne dorim ca fiecare zonă a firmei să funcționeze coerent, predictibil și integrat, astfel încât rezultatele să nu depindă de efort izolat.



Prin echipe responsabile

Succesul sustenabil este construit prin echipe echilibrate, responsabile și capabile să performeze constant pe termen lung.

O companie bine gestionată reduce haosul, crește claritatea și transformă munca fiecăruia într-o contribuție reală la dezvoltarea organizației.

Confidențialitate

Confidențialitatea este o responsabilitate esențială în activitatea companiei, iar datele clienților, informațiile comerciale, documentele interne, ofertele, prețurile, strategiile și orice alte informații sensibile trebuie tratate cu seriozitate și păstrate în siguranță.

Angajații și colaboratorii au obligația de a nu divulga, copia, transmite sau folosi în interes personal informațiile interne ale companiei sau datele clienților, acestea putând fi accesate și utilizate doar în scop profesional, conform rolului fiecărei persoane și cu respectarea legislației privind protecția datelor.



Manageri

Care sunt așteptările de la manageri

- ✓ Să aibă încredere în echipa lor!
- ✓ Să propună îmbunătățiri constante!
- ✓ Să încurajeze discuțiile constructive și ideile noi!
- ✓ Să sprijine membrii echipei să-și asume riscuri!
- ✓ Să dea feed-back apreciativ și feed-forward constructiv!
- ✓ Să știe să-și gestioneze emoțiile!
- ✓ Să respecte opinii contradictorii!
- ✓ Să caute soluții constant!
- ✓ Să își asume responsabilitatea!
- ✓ Să delege și să gestioneze!
- ✓ Să ia decizii rapid!
- ✓ Să rezolve probleme cu tact și confidențialitate!
- ✓ Să fie peste linie!



Colaboratori

Care sunt așteptările de la colaboratori

- ✓ Să aibă încredere în proces și în managerul lor!
- ✓ Să propună îmbunătățiri constante la procesele deja existente!
- ✓ Să dezvolte proceduri unde nu există!
- ✓ Să vină cu idei constructive și să își spună părerea!
- ✓ Să vină cu soluții! Când ceva nu merge bine, să vină cu 2-3 sugestii de îmbunătățire!
- ✓ Să își exprime nemulțumirea când o au în termeni de comportament specifice!
- ✓ Să știe să-și gestioneze emoțiile!
- ✓ Să respecte opinii diferite de ale lui!
- ✓ Să caute soluții constant!
- ✓ Să își asume responsabilitatea!
- ✓ Să ia decizii rapid la nivel operațional!
- ✓ Să nu blocheze procesul când nu au resurse! Să ceară și să caute soluții!
- ✓ Să fie peste linie!

Decizii

Cine și ce decizii ia?

CEO

Stabilește direcția firmei și ia deciziile strategice: investiții, parteneriate, schimbări majore și obiective pe termen lung.

DECIZII STRATEGICE

Care este direcția corectă pentru companie?

Manageri

Transformă direcția strategică în acțiuni concrete. Organizează echipele, stabilesc priorități și optimizează procesele.

DECIZII TACTICE

Cum ducem strategia în operațional?

Colaboratori

Iau decizii operaționale în activitatea zilnică, în limitele rolului lor: clienți, comenzi, cereri, sarcini și rezolvări curente.

DECIZII OPERAȚIONALE

Ce trebuie făcut acum și cine răspunde?



Pe cine RECRUTĂM?

La Rovision, recrutăm oameni înainte de a recruta funcții. Competențele se pot învăța, dar valorile, caracterul și atitudinea sunt baza unei colaborări sănătoase.

Căutăm persoane corecte, responsabile, serioase, cu dorință de învățare, spirit de echipă și comunicare deschisă.

Evaluăm atât competențele profesionale, cât și compatibilitatea cu valorile și cultura companiei.

Perioadă de probă: 3 luni, pentru evaluarea integrării și a compatibilității.



Pe cine CONCEDIEM?

Rovision oferă fiecărui angajat șansa de a învăța, de a se adapta și de a se dezvolta. Greșelile asumate și corectate sunt oportunități de creștere.

Încetăm colaborarea atunci când apar comportamente incompatibile cu valorile companiei: lipsă de integritate, lipsă repetată de responsabilitate, nerespectarea colegilor, clienților sau partenerilor.

Nu o greșeală izolată duce la concediere, ci refuzul constant de a se alinia la standardele și responsabilitățile echipei.



Pe cine PROMOVĂM?

Promovarea este meritocratică și se bazează pe competență, responsabilitate, consecvență, colaborare și contribuție reală.

Promovăm oamenii care obțin rezultate constante, își asumă deciziile, contribuie activ la obiectivele companiei și susțin dezvoltarea echipei.

La Rovision, responsabilitatea și influența pozitivă contează mai mult decât vechimea sau statutul.

Acțiuni

- ⚠ Comportament toxic — încetăm colaborarea.
- ⚠ Greșeli asumate — corectăm și dezvoltăm.
- ⚠ Angajat implicat — apreciem.
- ⚠ Rezultate constante — promovăm.
- ⚠ Impact major în echipă — creștem responsabilitatea / rolul

Pe ce criterii facem creșteri salariale?

Creșterile salariale se acordă pe baza meritului, a contribuției reale aduse companiei și a evoluției profesionale.

- ✓ performanța individuală și rezultatele constante
- ✓ nivelul de competență profesională
- ✓ responsabilitățile asumate în firmă
- ✓ implicarea în activitatea echipei
- ✓ capacitatea de colaborare și comunicare
- ✓ inițiativa și consecvența în obținerea rezultatelor
- ✓ contribuția la dezvoltarea organizației
- ✓ evoluția profesională a angajatului
- ✓ contextul economic și nivelul salarial din piață

Procesul este echitabil, nediscriminatoriu și aliniat cu valorile companiei.





Concedii și ore extra

Concediile și orele suplimentare sunt gestionate cu respect față de oameni, dar și față de nevoile operaționale ale companiei. Orele suplimentare se fac doar atunci când sunt necesare și sunt compensate conform legislației în vigoare și politicilor interne.

Concediile sunt planificate astfel încât fiecare angajat să își poată respecta dreptul la odihnă, fără ca activitatea firmei să fie afectată. Solicitățile sunt analizate în funcție de organizarea internă, responsabilitățile fiecăruia și continuitatea proceselor.

Ne dorim un echilibru sănătos între muncă, odihnă și responsabilitate. De aceea, timpul fiecăruia trebuie respectat, iar absențele sau orele extra trebuie comunicate și gestionate corect, la timp și cu claritate.

Beneficiile noastre

Sănătate și bunăstare

Compania acordă o atenție deosebită sănătății și stării de bine a angajaților. În conformitate cu cerințele legale, echipa beneficiază de controale medicale periodice prin medicina muncii, pentru siguranță și prevenție.

De asemenea, Rovision pune la dispoziția angajaților acces la consiliere terapeutică, susținând echilibrul personal, gestionarea dificultăților individuale și menținerea unei activități profesionale eficiente.



Dezvoltare

personală și profesională

Dezvoltarea profesională este încurajată și susținută activ în cadrul companiei. În funcție de rol și de nevoile fiecăruia, angajații pot participa la cursuri de specializare, certificări, atestări profesionale, evenimente de profil și sesiuni de formare.

Credem că învățarea continuă ne ajută să devenim mai buni în ceea ce facem, să luăm decizii mai clare și să contribuim mai mult la dezvoltarea echipei și a companiei.

Experiența, cunoștințele și dorința de evoluție sunt factori esențiali pentru creșterea fiecărui om și a întregii organizații.



Experiențe

Compania organizează anual activități de team-building, create pentru a consolida relațiile dintre colegi, colaborarea și sentimentul de echipă.

Aceste experiențe îmbină dezvoltarea personală, conectarea între oameni și recreerea, astfel încât echipa să se cunoască mai bine și dincolo de contextul de birou.

În fiecare zi, angajații beneficiază de meniul zilei oferit de companie, precum și de apă și cafea puse la dispoziție la sediu, ca parte din grija pentru confortul echipei.



Financiare

Salariu

Compania asigură plata salariilor la termen, cu respectarea angajamentelor asumate față de angajați.

Remunerare variabilă

În funcție de specificul activității, anumite poziții pot beneficia de sisteme de remunerare variabilă.

Comisioane de vânzare

Pentru rolurile comerciale, comisioanele sunt corelate cu performanța și rezultatele obținute.

Performanță și contribuție

Remunerarea reflectă contribuția fiecăruia la atingerea obiectivelor comerciale și la dezvoltarea companiei.

Mediu de lucru

Condiții adecvate

Angajații beneficiază de condiții de lucru potrivite activității, adaptate rolului și responsabilităților fiecăruia.

Echipamente și resurse

Compania pune la dispoziție echipamentele, resursele și sprijinul logistic necesar pentru desfășurarea eficientă a activității.

Organizare și siguranță

Ne dorim un mediu de lucru organizat, sigur și eficient, care susține performanța și colaborarea.

Sprijin operațional

Fiecare coleg trebuie să aibă acces la instrumentele și informațiile necesare pentru a-și îndeplini corect responsabilitățile.

Timp

Concediu de odihnă

Angajații beneficiază de concediu de odihnă anual, acordat conform legislației în vigoare și politicilor interne ale companiei.

Zile libere legale

Compania respectă zilele libere legale și celelalte forme de concediu prevăzute de Codul muncii.

Planificare

Concediile sunt gestionate prin planificare și dialog, astfel încât să fie respectate atât nevoile angajaților, cât și activitatea firmei.

Continuitate

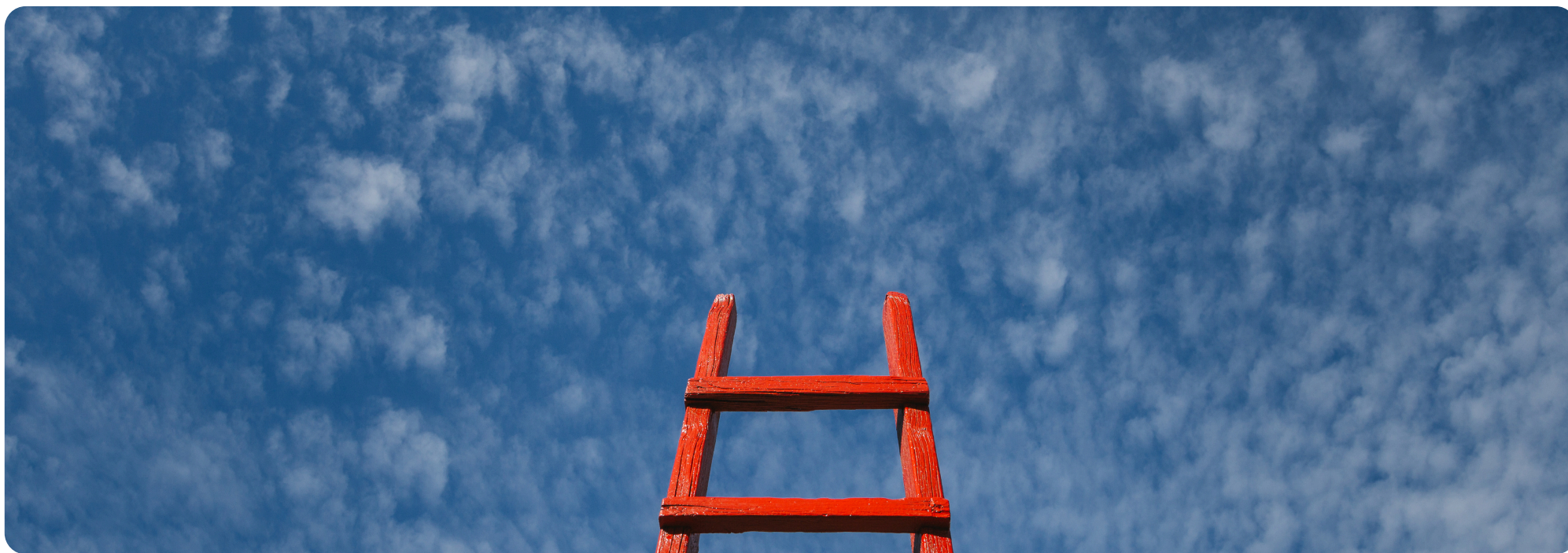
Ne organizăm astfel încât perioadele de absență să fie gestionate corect, fără să afecteze responsabilitățile echipei și procesele companiei.

Carieră

Avansarea se câștigă prin merit.

Evoluția profesională este graduală și se bazează pe competență, responsabilitate, consecvență, colaborare și contribuție reală. Fiecare rol are un nivel clar de responsabilitate, autonomie și competențe necesare.

Avansarea se face prin evaluare obiectivă, în raport cu performanța, implicarea și rezultatele obținute. Vechimea poate fi luată în considerare acolo unde legislația sau regulile interne prevăd acest lucru, însă criteriul principal rămâne valoarea adusă echipei și companiei.



Procesele noastre

Procese

Modul nostru de lucru se bazează pe claritate, simplitate, consistență și responsabilitate. Activitatea este organizată prin roluri, obiective și proceduri clare, astfel încât fiecare coleg să știe ce are de făcut, cum se lucrează și care este rezultatul așteptat.

Presiunea operațională se gestionează prin planificare, prioritizare și comunicare, nu prin reacții emoționale sau improvizații constante.

Compania documentează și standardizează procedurile interne, pentru ca activitățile importante să fie predictibile, eficiente și ușor de transferat între colegi.

Ne dorim procese, șabloane de lucru și materiale de instruire clare, integrate în sistemele digitale folosite de companie.

Procesele nu sunt rigide: ele se îmbunătățesc constant atunci când observăm că putem lucra mai bine, mai repede sau mai eficient.



Comunicare

Comunicarea internă se realizează prin email, telefon, aplicații de mesagerie, ședințe de lucru, platforme colaborative și sisteme informatice interne. Alegem canalul potrivit în funcție de natura și urgența informației, astfel încât mesajele importante să fie transmise clar, complet și la timp.

Compania utilizează platforme și aplicații specializate pentru gestionarea activității. Sistemul central este BOCP, folosit pentru facturare, gestiune, stocuri, furnizori, indicatori de performanță și raportare operațională.

Comunicarea este orientată spre soluții, colaborare și asumarea responsabilității. Solicitățile nu sunt ignorate, ci preluate, clarificate și urmărite până la identificarea unei soluții sau a unei direcții de acțiune.

În situațiile care necesită analiză suplimentară, colegii confirmă primirea solicitării și comunică un termen estimativ pentru revenire. Scopul este ca fiecare informație importantă să ajungă la timp la oamenii potriviți.



Ședințe

Compania utilizează ședințe **operaționale, de coordonare, analiză și planificare**, organizate în funcție de nevoile fiecărui departament și ale proiectelor aflate în desfășurare.

Scopul ședințelor este să alinieze echipa, să clarifice prioritățile, să urmărească progresul și să susțină luarea deciziilor într-un mod organizat.

Fiecare întâlnire trebuie să aducă direcție, claritate și pași concreți de acțiune, astfel încât timpul investit să contribuie real la buna funcționare a companiei.



Reguli interne

1.

Utilizarea resurselor, echipamentelor și spațiilor comune implică menținerea ordinii și readucerea acestora la starea inițială după utilizare.

2.

Sarcinile inițiate sunt finalizate în mod responsabil sau, dacă nu pot fi finalizate, sunt comunicate clar și preluate în mod adecvat.

3.

Orice intervenție asupra unui proces, document sau spațiu comun este însoțită de informarea persoanelor relevante și de asigurarea continuității corecte a activității.

4.

Erorile sunt asumate transparent și corectate prompt, cu focus pe soluție și prevenirea repetării acestora.

5.

Comunicarea internă este orientată spre clarificare și rezolvare, evitând blocajele, ambiguitatea sau transferul nejustificat al responsabilității.

6.

Respectarea angajamentelor asumate, a termenelor și a regulilor interne reprezintă o condiție de bază pentru colaborarea eficientă în cadrul companiei.

Bun venit la Rovision!

Ne bucurăm să te avem în echipă!

