

Zobudenie spiaceho OBRA

Revolučné zmeny v štátnej spoločnosti v tvrdom konkurenčnom prostredí

Popis problému

- ▶ Rezistencia vnútra firmy voči zmenám
- ▶ Formálna firemná kultúra bez fokusu na zamestnaneckú skúsenosť (employee experience) a chýbajúca hrdosť k značke
- ▶ HR vnímané ako administrátor a nie ako strategický partner, administratívna záťaž spôsobená procesnou byrokraciou
- ▶ Netransparentné odmeňovanie bez dôrazu na výkon, na talent manažment a bez ohľadu na trhový benchmark

**Z reaktívneho
prístupu
na proaktívny**

Cieľ projektu

- ▶ Preklopenie prístupu z reaktívneho na proaktívny s orientáciou na stabilizáciu poistného kmeňa (pozitívne saldo poistencov)
- ▶ Posilnenie vnímania a hrdosti k značke VŠZP medzi zamestnancami (navrátenie hrdosti zamestnancov k značke)
- ▶ Otvorená a transparentná kultúra a komunikácia (kultúra otvorených dverí, posilnenie spolupráce, spätná väzba, vytvorenie kompetenčného modelu, ...)
- ▶ Digitalizácia a elektronizácia dokumentov – zvýšený komfort a dôraz na optimalizáciu procesov (de-byrokratizácia, digitálne schvaľovanie dokumentov)

Začiatok implementácie

Máj 2020

Výsledok

- ▶ VŠZP s najlepším saldom poistencov od roku 2013, posilnenie obchodnej siete cez nové kompetencie a školenia (vyškolených viac ako 400 zamestnancov v obchodných zručnostiach)
- ▶ Zjednodušené a transparentné odmeňovanie a porovnanie odmeňovania s trhovým prostredím, zavedenie výkonnostných odmien a rozhovorov zameraných na spätnú väzbu a rozvoj kompetencií (3 celofiremné; 2 a 2 špecifické podľa typu pozície)
- ▶ Digitalizácia: schvaľovací proces (viac ako 4000 digitálnych schvaľovacích procesov za 1 rok), implementované eRZD s 80% účasťou zamestnancov, 606 ton skartovaného papiera za jeden rok v rámci celej VŠZP)
- ▶ Motivovaní a spokojní zamestnanci - uskutočnený prieskum spokojnosti a vzájomnej spolupráce prvýkrát v histórii VŠZP s 52%-nou účasťou zamestnancov (viac ako 910 zamestnancov), 71% zamestnancov sa cíti motivovaných a angažovaných vo svojej práci, NPS = 10

Výhody

- ▶ Zvýšenie motivácie, dôvery a hrdosti zamestnancov k značke
- ▶ Zvýšenie efektivity práce HR ako strategického partnera organizácie v 21. storočí
- ▶ Zvýšená angažovanosť zamestnancov – zapojenie sa do procesu zmien, dôležitosť rešpektu a úcty
- ▶ Zníženie byrokratického zaťaženia digitalizáciou procesov a dokumentov

