

KULTÚRNY KANVAS: AKO SME PREMENILI STRATÉGIU A HODNOTY NA ZROZUMITEĽNÉ A MERATEĽNÉ SPRÁVANIE A LEADERSHIP



Popis problému

- **Potreba posilniť spoluprácu** naprieč tímami a organizačnými silami
- **Bariéry inovácií:** nedostatočné prepojenie medzi tímami, nejasné očakávania, nízky ownership
- **Kultúra nebola dostatočne prepojená so stratégiou** a každodennou praxou
- Neboli jednotne a zrozumiteľne pomenované očakávania správania

"Management Board ako sponzor projektu."

Cieľ projektu

- **Podporiť** spolupracujúcu a inovatívnu kultúru
- **Preložiť** stratégiu a hodnoty do konkrétneho správania
- **Posilniť** lídrov ako tvorcov prostredia
- **Nastaviť** systém na riadenie a meranie kultúry

Začiatok implementácie január 2024

Výsledok

- **+0,4 bodu engagement index** (2024–2025)
- eNPS – **2. miesto v rámci 14 krajín UNIQA**, posilnenie employer brandu
- **94 % zamestnancov** zapojených do komplexného digitálneho upskillingu
- **Nárast účasti v prieskumoch:** ~65–75 % (2023) → 94 % (2026) – vyššia dôvera a zapojenie zamestnancov

Výhody

- **Kultúra ako súčasť stratégie**, nie „mäkká“ HR téma
- Praktická mapa správania pre každodenné rozhodovanie
- **Vysoká miera zapojenia zamestnancov**
- **Systematický a merateľný prístup** ku kultúre, prepojený s konkrétnymi aktivitami v každodennej praxi