CULTURE CANVAS

Cum arată o cultură organizațională ideală?

Construit de **60 de participanți** la **ADN Antreprenor**, eveniment Revista BIZ
World Café facilitat de Nova Growth Hub · 11 noiembrie 2026

COMMUNICATION

Comunicare

- Fiecare cunoaște rolurile și responsabilitățile colegilor, deci știe cu ce problemă merge la cine.
- Obiectivele se clarifică până la capăt: cine primește o sarcină întreabă până înțelege.
- O obiecție vine însoțită de o propunere de soluție.
- Subiectele delicate se discută într-un limbaj comun, doar cu oamenii implicați în ele.
- Follow-up-ul se dă și se cere pe orice subiect rămas deschis.

MEETINGS

Ședințe

- Ședința se anunță din timp, cu motivul întâlnirii, agenda scrisă și subiectele propuse, iar invitații confirmă și primesc o reamintire.
- Participă doar cei care au ceva de adus sau de rezolvat, inclusiv responsabilii activităților discutate.
- Un moderator ține firul discuției și timpul anunțat, telefoanele stau deoparte și contribuie toți.
- Problemele aduse pe masă se întorc spre soluții, iar la subiectele grele echipa trece prin scenariul cel mai rău și prin cel mai bun.
- Ședința se încheie cu cine ce face, cum și până când, pentru fiecare participant, iar sumarul, făcut și cu AI din înregistrare, ajunge la toți.
- Follow-up-ul verifică dacă s-a rezolvat, iar participanții dau feedback despre ședință.

PSYCHOLOGICAL SAFETY

Siguranță psihologică

- Când cineva spune că nu mai poate, problema e confirmată ca reală, iar soluția se construiește împreună cu persoana, care e invitată să o propună.
- Colegii se încurajează unii pe alții să ceară ajutor.
- Greșelile se asumă deschis și sunt tratate ca parte din experimentare.
- Managerul rămâne aproape de oameni, cu ușa deschisă, iar dacă cineva ajunge să nu mai poată, e un semnal că managementul nu a fost prezent.
- Managerul ține săptămânal 1:1 cu fiecare om, pe o structură fixă: ce sărbătorim, KPI-urile, un pas pragmatic și cum poate ajuta el.

HEALTH & WELLBEING

Sănătate și echilibru

- Limitele personale se pun, se comunică și sunt respectate.
- Cine e supraîncărcat o spune, iar colegii preiau din sarcini.
- Fișa postului e clară și discutată dinainte, deci volumul de muncă are un reper comun.
- Planificarea săptămânii include timp tampon între sarcini.
- Programul și locul de muncă sunt flexibile cât să reducă timpul pierdut în trafic.
- După un caz de epuizare, organizația trage concluzii clare, ca să prevină cazuri similare.

MEASUREMENT

Măsurare

- Cultura se urmărește pe indicatori emoționali (oamenii se simt văzuți și apreciați, au încredere unii în alții) și raționali (claritatea obiectivelor, prioritizarea, follow-up-ul).
- Echipa face periodic un Glad / Mad / Sad: ce ne bucură, ce ne înfurie, ce ne întristează.
- Implicarea fiecăruia se evaluează individual, în discuții unu la unu.
- Blocajele și semnalele de alarmă se identifică devreme și se urmăresc.
- ■ Managerii primesc periodic feedback de la echipă despre cât de consecvent întăresc cultura asumată.

RULES & POLICIES

Reguli și politici

- Obiectivele se setează săptămânal și se prioritizează explicit.
- Fiecare sarcină are de la început termenul și așteptările stabilite.
- Așteptarea e clară la rezultat, iar drumul rămâne la alegerea omului, fără micromanagement.
- Fiecare regulă vine cu motivul ei explicat.
- Scopul unei sarcini se definește întâi, abia apoi intră în instrumentele digitale.

ENVIRONMENT

Mediu

- Modelul de lucru (la birou, hibrid sau remote) e ales explicit, iar colegii remote se întâlnesc cu echipa la birou sau în altă locație cel puțin o dată pe lună.
- Colegii remote au și momente informale online, de tipul unui after-hours drink.
- Biroul are o zonă de concentrare, unde omul se poate izola chiar dacă e înconjurat de colegi.
- Toată lumea își spune „tu”, iar informația circulă transparent și simplu.
- Spațiul are cafea bună și un loc unde echipa ia prânzul împreună.

STORIES & RITUALS

Povești și ritualuri

- Omul nou cunoaște echipa informal înainte de prima zi oficială, printr-un teambuilding sau prin jocuri de cunoaștere.
- În prima săptămână au loc o cafea, un prânz cu echipa și un welcome party.
- Omul nou e prezentat și celorlalte departamente, pe lângă echipa lui.
- Ședințele importante și finalul fiecărui proiect au în jurul lor un prânz sau un teambuilding cu toți cei implicați.
- Reușitele și milestone-urile se sărbătoresc, atât în parcursul profesional al fiecărui om, cât și în proiecte, chiar și când progresul e mic.

HUMAN CAPITAL

Capital uman

- Echipa cu care va lucra omul participă la recrutare, iar fișa postului și cerințele sunt discutate cu el, ca așteptările să fie setate corect.
- Fiecare om nou are un buddy desemnat pentru primele zile și săptămâni.
- În primele săptămâni, omul nou intră în traininguri și face shadowing pe proiecte, într-un ritm adaptat lui.
- Programele de mentorat se construiesc împreună cu HR și sunt comunicate în toată firma.
- ■ Plecarea unui om se încheie cu un interviu de ieșire, iar concluziile ajung la management și duc la schimbări.

DECISION-MAKING

Luarea deciziilor

- O decizie se ia între opțiuni puse pe masă, niciodată pe o singură variantă.
- Decizia o ia nivelul potrivit implicațiilor ei, iar echipele care o pun în practică sunt ținute în buclă.
- Înainte de decizie, opțiunile se cântăresc cu un grup restrâns de oameni de încredere și, unde ajută, cu AI.
- Cei care vor implementa decizia, de exemplu HR și comunicarea, sunt implicați încă de la început.
- ■ Pentru deciziile recurente e scris cine propune, cine e consultat și cine decide.

LEARNING

Învățare

- Compania dă timp și libertate pentru învățare și facilitează procesul.
- Învățarea pornește din nevoile reale ale muncii și din experiența de a face, inclusiv din greșeli.
- Colegii învață unii de la alții, prin schimb de experiență.
- Oricine poate petrece o zi cu un coleg din alt departament, ca să înțeleagă businessul.
- Colegii își prezintă evoluția profesională și aspirațiile, iar cine vrea să-și schimbe meseria găsește drum în interiorul firmei.

REWARDS & RECOGNITION

Recompense și recunoaștere

- Recunoașterea vine direct de la colegi și se spune atât public, în ședințe, cât și personal.
- Contribuția fiecăruia e numită explicit, ca oamenii să se simtă văzuți.
- Recompensa are forme diferite: mărire, beneficii, promovare, un rol nou sau noi oportunități de învățare.
- Aprecierea se adaptează pe felul în care comunică fiecare om.

Adaptat după Culture Canvas, Make Happy Ltd., CC BY-SA 4.0 · ■ bună practică adăugată din afara World Café-ului