KUBOTA®

CULTURE BOOK

OPIS MARKI

Kubota swoją historią sięga lat 90. To marka lifestyle'owo-modowa dla ludzi, którzy chcą pozostać w obiegu, ale nie chcą, żeby moda i codzienność stawały się kolejnym źródłem presji.

Dzięki połączeniu stylu, komfortu i kulturowego wyczucia tworzymy produkty oraz świat marki, które pozwalają ludziom wyglądać dobrze i czuć się swobodnie, ale bez wciskania się w cudzą formę.



KUBOTA®

OD 1994

POWRÓT W 2018

Kubota ciągle się rozwija, podbija nowe rynki i poszerza portfolio.
Jej wartości pozostają jednak niezmienne.

Marka mocno ewoluuje, nie może być jednak tak, że jej dynamiczny rozwój będzie okupiony zmianą jej DNA lub będzie niezgodny z zasadami odpowiedzialnego biznesu. Nieustanna synergia sentymentu do marki, jej obecnych wartości oraz nowoczesnego modelu biznesowego jest oczekiwana na każdym etapie rozwoju spółki.



KULTURA ORGANIZACYJNA

MISJA MARKI

Pokazujemy, że można dobrze wyglądać, czuć się swobodnie i pozostać w obiegu, ale bez wciskania się w cudzą formę.

WIZJA MARKI

Chcemy zmieniać codzienną modę tak, żeby dawała ludziom więcej swobody, a mniej presji.

CLAIM

Hasło „Kubota to styl życia" pozostaje claimem marki. Kubotowy styl życia oznacza styl życia, w którym można dobrze wyglądać i czuć się swobodnie, ale bez wciskania się w cudzą formę.

KUBOTA TO STYL ŻYCIA







PO CO NAM TA CAŁA KULTURA ORGANIZACYJNA?

Kultura Kuboty nie jest zbiorem ładnych haseł, tylko systemem, który pomaga nam skutecznie i spójnie działać, podejmować decyzje i współpracować tak, by nasze wartości wspierały cele biznesowe.



Składa się z czterech uzupełniających się warstw:

WARTOŚCI

Mówią o tym, w co wierzymy. To nasz wspólny kompas i źródło tożsamości Kuboty.

PRAKTYKI

pokazują, co konkretnie robimy, by te wartości faktycznie żyły. To nasze rytuały, procesy i zasady współpracy.

ZACHOWANIA

Określają, jak każdy z nas działa na co dzień, żeby te wartości utrzymać. To widoczne postawy i reakcje.

INTERAKCJE

To efekt trzech poprzednich warstw: jakość relacji i emocji między nami. Nie da się ich nakazać, ale można je budować przez sposób, w jaki działamy i rozmawiamy ze sobą.

Te cztery warstwy tworzą szczelną strukturę, która sprawia, że nasza kultura jest żywa, autentyczna i skuteczna – pomaga nam realizować cele, rozwijać się jako ludzie i po prostu dobrze ze sobą współpracować.

KRÓTKA METAFORA: KULTURA JAK JAZDA NA ROWERZE

Wyobraź sobie, że kultura organizacyjna to wspólna jazda na rowerze.

Wartości to powód, dla którego wsiadamy na rower.
Praktyki to zasady, które utrzymują nas w ruchu.
Zachowania to styl jazdy każdego z nas.
Interakcje to energia peletonu.

Gdy wszystkie warstwy są spójne, jedziemy płynnie, skutecznie i z uśmiechem. Każdy zna trasę, rozumie zasady i wie, że może liczyć na innych, nawet jeśli jedzie innym tempem.

Wartość:

KOMUNIKATYWNOŚĆ

Wierzymy, że dobra komunikacja to paliwo skutecznej współpracy. Mówimy jasno, słuchamy uważnie i dzielimy się informacjami tak, żeby wszyscy mogli działać skutecznie.

PRAKTYKI

- Dostosowujemy styl komunikacji do odbiorcy i kontekstu (ton, narzędzie, okoliczności).
- Zachęcamy do rozmowy wprost zamiast długich wiadomości.
- Najpilniejsze sprawy: telefon → potem Slack → potem Asana → na końcu e-mail (którego staramy się unikać w komunikacji wewnętrznej).
- Po spotkaniu zapis ustaleń w Asanie/na Slacku (mail — gdy są osoby spoza organizacji).
- Deepwork (maks. 3 h do 12:00) to czas pełnego skupienia bez spotkań i powiadomień. Nie jest obowiązkowy, ale dajemy tę możliwość tym, którzy potrzebują przestrzeni do działania w ciszy i koncentracji.
- Jeśli czegoś nie wiemy, pytamy. Jeśli potrzebujemy pomocy, prosimy o nią bez wstydu.
- Staramy się używać języka inkluzywnego i dbamy o sposób, w jaki mówimy o innych.

Wartość:

KOMUNIKATYWNOŚĆ

ZACHOWANIA

DOs

- Chętnie i otwarcie dzielę się wiedzą i informacjami.
- Mówię jasno i konkretnie, dopasowuję przekaz do odbiorcy.
- Uważnie słucham i upewniam się, że dobrze rozumiem drugą stronę.
- Proszę o pomoc, kiedy jej potrzebuję — nie udaję, że „mam wszystko pod kontrolą".
- Traktuję wszystkich z szacunkiem, bez względu na funkcję czy poglądy.

DONTs

- Nie oddzwaniam, ignoruję wiadomości, odpowiadam wybiórczo.
- Reaguję impulsywnie lub emocjonalnie.
- Zostawiam „niedopowiedzenia" zamiast ustaleń.
- Używam języka wykluczającego lub sarkazmu.

Wartość:

KOMUNIKATYWNOŚĆ

ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Bo komunikacja to nie tylko narzędzie, to sposób, w jaki dowozimy.
W Kubocie mówienie wprost, słuchanie z uważnością i odwaga proszenia
o pomoc zwiększają skuteczność, skracają dystans i budują zaufanie.
To dzięki temu możemy działać szybko, mądrze i z luzem, dokładnie tak, jak lubimy.



Wartość:

OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

Wierzymy, że szczerość to skrót do efektywności. Nie zamiatamy tematów pod dywan, nie pielęgnujemy „świętych krów”, mówimy prawdę, z szacunkiem, ale bez uników. Szczerość w Kubocie to nie brutalność, tylko dojrzałość. To umiejętność powiedzenia „to mi nie działa”, „zrobiłem błąd”, „mam inny pomysł”, w odpowiednim momencie, właściwym tonem i z intencją rozwiązania problemu.

PRAKTYKI

- Feedback działa w każdą stronę, w górę, w dół i w poprzek organizacji, udzielany jest zgodnie z wewnętrznym dokumentem instrukcji udzielania informacji zwrotnej.
- Feedback to rozmowa, a nie wyładowanie emocji. Dajemy go po to, wyłącznie by pomóc drugiej stronie zobaczyć coś, czego może nie widzi. Wymaga faktów, kontekstu i szacunku.
- Nie odkładamy emocji. Jeśli coś przeszkadza, rozmawiamy o tym zanim urośnie frustracja.
- Do błędów przyznajemy się szybko, by naprawiać i się uczyć.
- Sprzeciw wyrażamy przed decyzją, nie po niej czy w kuluarach. Po decyzji działamy lojalnie.
- Transparentnie komunikujemy kondycję firmy i plany.

Wartość:

OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

ZACHOWANIA

DOs

- Daję i przyjmuję feedback regularnie, konkretnie i z intencją rozwoju.
- Dziękuję za feedback, nawet jeśli jest trudny.
- Doceniamy i chwalimy publicznie, a krytykujemy w cztery oczy.
- Moje opinie i informacje zwrotne nie są anonimowe.
- Przyznaję się do błędów, bez dramatów, z gotowością do poprawy.
- Słucham uważnie, zanim ocenię.
- Jeśli się nie zgadzam, konstruktywnie o tym mówię.
- Wspieram decyzje zespołu po ich podjęciu, nawet jeśli pierwotnie myślałem inaczej.

DONTs

- Traktuję feedback jak atak, zamiast jako szansę na poprawę.
- Krytykowanie bez danych i kontekstu.
- Milcząca niezgoda, udawanie, że wszystko gra.
- Zatajanie błędów w obawie przed oceną.
- Obgadywanie, plotki, „kuluarowe” komentarze.

Wartość:

OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Szczerość i otwartość pomagają unikać błędów, budować zaufanie i rozwijać się szybciej. W Kubocie szczerość to nie „mówienie wszystkiego”, tylko mówienie właściwych rzeczy, we właściwy sposób i w dobrym momencie.



Wartość:

ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Wierzymy, że każdy z nas jest współwłaścicielem firmy.
Nie chowamy się za „to nie moja działka". Działamy proaktywnie, z inicjatywą i odpowiedzialnością, bo sukces Kuboty to suma naszych decyzji, małych i dużych.

PRAKTYKI

- W Kubocie nie ma sztywnych ścieżek kariery. Każdy sam jest właścicielem swojego rozwoju. To, gdzie dojdziesz, zależy od tego, jak bardzo chcesz się uczyć, działać i brać odpowiedzialność.

- Własność zadań: każde zadanie w Asanie ma jednego właściciela i termin. Jeśli termin się przesuwa, informujemy o tym z wyprzedzeniem, podając przyczynę i nowy plan.

- Symboliczne podnoszenie papierków z podłogi: zauważasz problem – reagujesz. Nie pytasz „czy mogę?", tylko myślisz po gospodarsku – jak to naprawić, usprawnić, komu pomóc.

- Plan tygodnia do piątku 15:00, dzięki temu każdy wie, nad czym pracuje i jak to wspiera cele zespołu.

- KIB (Kluczowe Inicjatywy Biznesowe) mają najwyższy priorytet, dlatego przesunięcia ich deadline'ów wymagają uzasadnienia.

- Workation lub nadprogramowy home office – elastycznie, ale zawsze z odpowiedzialnością za wynik i po uzgodnieniu z menedżerem_rką.

Wartość:

ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

ZACHOWANIA

DOs

- Biorę odpowiedzialność za swoje decyzje i ich skutki.
- Myślę po gospodarsku. Działam, zanim ktoś mnie poprosi.
- Pomagam innym, gdy tego potrzebują.
- Dbam o dobro firmy, nie tylko o mój zakres odpowiedzialności.
- Zastanawiam się, jak moje decyzje wpływają na zespół i firmę.
- Rozmawiam o swoim rozwoju i ambicjach z managerem, nie czekam, aż ktoś mi to zaplanuje.
- Uczę się nowych rzeczy, bo chcę być lepszy, nie dlatego, że ktoś mi to wpisał do planu rozwoju.

DONTs

- „To nie moja sprawa."
- Myślenie w stylu „nie za to mi płacą".
- Czekanie, aż ktoś mi powie, co robić.
- Ignorowanie błędów lub problemów.
- Zrzucanie winy na innych.

Wartość:

ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Odpowiedzialność to nie ciężar, tylko przywilej. Dzięki niej mamy wpływ, rozwijamy się i razem budujemy firmę, z której możemy być dumni.
W Kubocie nie ma anonimowych sukcesów, każdy dokłada swoją cegiełkę.

Nie potrzebujemy checklist ani obietnic awansu, żeby działać z zaangażowaniem. Dlatego szukamy pasjonatów i partnerów, nie wykonawców. Jeśli widzisz, że coś można zrobić lepiej, po prostu to zrób, a my obiecujemy, że to zauważymy i docenimy :)



Wartość:

NASTAWIENIE NA CEL

Działamy mądrze, z priorytetami, nie w chaosie. Nie chodzi o to, żeby być zajętym, tylko o to, żeby robić rzeczy, które naprawdę posuwają nas do przodu.

PRAKTYKI

- Zawsze pytamy: czy to, co robię, przybliża nas do osiągnięcia ustalonych celów?
- Decyzje opieramy na danych i analizie, nie na ego czy emocjach.
- Spotkania z sensem: każde ma cel, agendę i decyzję – podsumowanie do 48h.
- Retro po projektach: co zadziałało, co poprawiamy następnym razem.
- Priorytetyzacja: najpierw rzeczy kluczowe dla strategii, potem reszta.
- Otwartość na pomysły: nie bronimy „swoich racji” – wybieramy to, co działa najlepiej.

Wartość:

NASTAWIENIE NA CEL

ZACHOWANIA

DOs

- Ustalam priorytety i trzymam się ich.
- Kończę rozpoczęte tematy.
- Analizuję wyniki i uczę się.
- Otwieram się na dane i perspektywę innych.

DONTs

- Działanie „bo zawsze tak robiliśmy”.
- Spotkania bez celu, decyzji i follow-upu.
- Krytyka bez faktów i danych.
- Zajmowanie się rzeczami drugorzędnymi kosztem priorytetów.
- Robienie „pod wrażenie” zamiast „dla efektu”.

Wartość:

NASTAWIENIE NA CEL

ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

W Kubocie efektywność nie oznacza presji,
tylko świadomy wybór tego, co naprawdę się liczy.





Wartość:

RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

Wierzymy, że dobra energia napędza wyniki.
W Kubocie można być sobą, z humorem, dystansem i różnicami.

PRAKTYKI

- Świętujemy sukcesy – małe i duże.

- Organizujemy spotkania i inicjatywy, które wzmacniają więzi, a nie są tylko formalnością do odhaczenia.

- W komunikacji stawiamy na naturalność i lekkość, bez korporacyjnych frazesów.

Wartość:

RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

ZACHOWANIA

DOs

- Dbam o atmosferę i relacje.
- Wnoszę pozytywną energię, nawet w trudnych momentach.
- Okazuję wdzięczność i doceniam innych.
- Reaguję, gdy ktoś jest pomijany lub wykluczany.

DONTs

- Żarty kosztem innych.
- Obcesowość i brak empatii.
- Zazdrość i rywalizacja zamiast współpracy.

Wartość:

RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Wierzymy, że dobra energia napędza wyniki. Radość, autentyczność i wzajemny szacunek to paliwo, które sprawia, że chce się chcieć. Nie chodzi o wieczny uśmiech, tylko o nastawienie: że to, co robisz, może dawać satysfakcję, że ludzie wokół mają dobre intencje, i że warto świętować, nawet drobiazgi.

Lubimy to, że jesteśmy inni, bo właśnie w tej różnorodności rodzą się najlepsze pomysły. A kiedy w zespole jest luz, śmiech i wdzięczność — efektywność przychodzi naturalnie.



PODSUMOWANIE

Kultura Kuboty, tak jak sama firma, dojrzewa razem z nami. Zmienia się, gdy rośniemy, ale jej fundamenty pozostają te same – szczerość, odpowiedzialność, radość i luz.

To one sprawiają, że potrafimy się rozwijać, nie tracąc siebie po drodze. W Kubocie, tak jak w wielu firmach, cenimy uczciwość, rzetelność i profesjonalizm.
Ale są rzeczy, które naprawdę nas wyróżniają – i które definiują, kim jesteśmy jako zespół:

- Komunikatywność
- Odpowiedzialność
- Otwartość i szczerość
- Czerpiemy radość z pracy
- Jesteśmy nastawieni na osiąganie celów
- Zaangażowanie

Komunikatywność	Dzielimy się informacjami szeroko i świadomie, wierzymy, że transparentność zwiększa skuteczność.
Otwartość i szczerość	Cenimy szczerość i feedback, bo tylko tak możemy się rozwijać, indywidualnie i jako firma.
Zaangażowanie	Szukamy ludzi, którym się chce i którzy potrafią zarażać energią innych.
Czerpiemy radośćze współpracy	Lubimy to, co robimy, i wierzymy, że dobra energia przekłada się na lepsze wyniki.
Jesteśmy nastawieni na osiąganie celów	Wyznaczamy ambitne, ale realistyczne kierunki i konsekwentnie do nich dążymy.

Jeżeli opisane powyżej wartości i sposób działania są Ci bliskie, a:

- jeszcze z nami nie współpracujesz, serdecznie zachęcamy do wysłania swojego CV na rekrutacje@kubotastore.pl.
  Jesteśmy przekonani, że będzie Ci z nami dobrze :)

- już jesteś z nami, dziękujemy Ci z całych sił. Czujemy się zaszczyceni, że tworzysz Kubotę razem z nami.

KUBOTA®

KULTURA ORGANIZACYJNA

2026