

KÖSZÖNJÜK, HOGY MEGTISZTELT MINKET visszajelzésével!

Köszönjük mindenkinek, hogy részt vett az „Every Voice Matters” kulturális felmérésben. Nagyon hálásak vagyunk, hogy megosztotta velünk, miért jó a BW-nél dolgozni, és hogy átgondolt, konstruktív visszajelzéseket adott a kihívásokról, amelyekkel szembe kell néznie. Történetünk során most először objektív kulturális kiindulási alappal rendelkezünk, amely utat mutat abban, hogy kultúránkat – és az Ön BW-vel kapcsolatos tapasztalatait – a lehető legjobbá tegyük! Íme egy általános áttekintés az eredményekről és a következő lépésekről.

SZÉLES KÖRŰ VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS

✓ **6761 CSAPATTAG VÁLASZOLT** (75%-OS VÁLASZADÁSI ARÁNY; 15% -KAL MAGASABB, MINT A TÍPIKUS VÁLASZADÁSI ARÁNY A GYÁRTÁSBAN)

💬 **11 KIVÁLASZTOTT NYELV**

📄 **9000-NÉL TÖBB NYÍLT VÉGŰ HOZZÁSZÓLÁS ÉRKEZETT**

🌍 **32 ORSZÁG KÉPVISELVE**

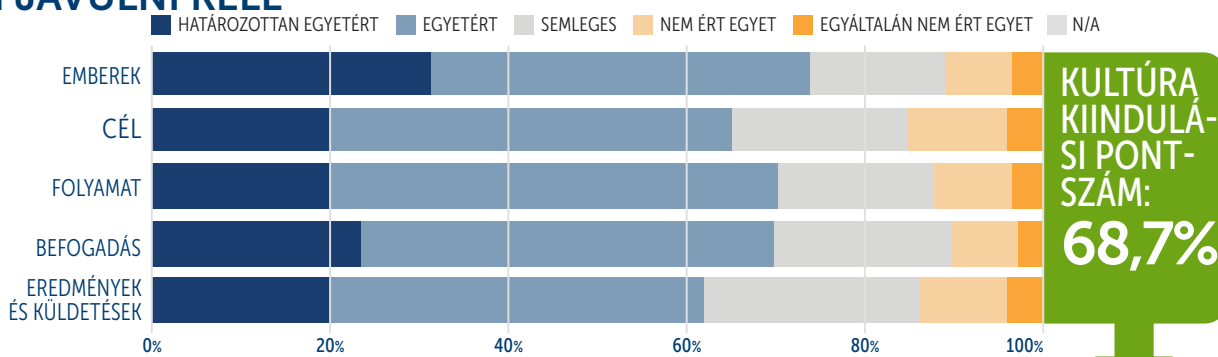
EGY KIINDULÁSI PONT, AHONNAN JAVULNI KELL

A MEGKÉRDEZETT BW CSAPATTAGOK

82%

-A ÚGY ÉRZI, HOGY KÖZVETLEN VEZETŐJÜK TÖRÖDIK VELÜK, MINT EMBERREL.

A VÁLASZADÓK TÖBB MINT FELE ERŐSEN EGYETÉRTETT EZZEL AZ ÁLLÍTÁSSAL. (ÖSSZEHASONLÍTÁSKÉPPEN: A 2022-ES GALLUP-FELMÉRÉS SORÁN 4-BŐL 1-NÉL KEVESEBB MUNKAVÁLLALÓ ÉRTETT EGYET.)



KULTÚRA KIINDULÁSI PONT-SZÁM: 68,7%

JÓ-E VAGY ROSSZ A KULTÚRÁNK KIINDULÁSI PONT-SZÁMA? Egyik sem. Pusztán egy viszonyítási alap arra vonatkozóan, hol tartunk ma; egy kiindulási alap, amelyen javítani kell. Nagy ígéretet teszünk, hogy milyennek kell lennie a Barry-Wehmillernél való munkavégzésnek, és mindig jobbak lehetünk abban, hogy megfeleljünk ennek az ígéretnek. A pontszám az Emberek kategóriában lett a legmagasabb, jelezve, hogy milyen erősek a legszorosabb munkatársak (a csapat és közvetlen vezető) közötti kapcsolatok.

AMIT JÓL CSINÁLUNK

10-BŐL 8 CSAPATTAG ÚGY ÉRZI, HOGY KÖZVETLEN VEZETŐI TÖRÖDNEK VELE, TISZTELIK ÉS MEGHALLGATJÁK.

10-BŐL 9 CSAPATTAG SZÍVESEN KÉR SEGÍTSÉGET AZOKTÓL AZ EMBEREKTŐL, AKIKKEL EGYÜTT DOLGOZIK.

10-BŐL 8 CSAPATTAG ÚGY ÉRZI, HOGY NYUGODTAN ÖNMAGA LEHET, ÉS BÍZIK AZ EMBEREKBE, AKIKKEL EGYÜTT DOLGOZIK.

10-BŐL 8 CSAPATTAG BÜSZKE AZ ÁLTALUNK NYÚJTOTT SZOLGÁLTATÁSOKRA, AZ ÁLTALUNK GYÁRTOTT BERENDEZÉSEKRE ÉS SZEMÉLYES KÖZREMŰKÖDÉSÉRE, AMELYEK VÁLTOZÁST HOZNAK SZERVEZETÜNK ÉS ÜGYFELEINK SZÁMÁRA.

NYÍLT VÉGŰ HOZZÁSZÓLÁSOK: Sokan fejezték ki elismerésüket az emberközpontú kultúránkról, a stabil és biztonságos szervezetért, amely lehetővé teszi számukra, hogy kihívást jelentő munkát végezzenek, és hogy vannak fejlődési lehetőségek.

AMIN JAVÍTHATUNK

10-BŐL 5 CSAPATTAG ÚGY ÉRZI, HOGY A MUNKAFOLYAMATOK NINCSENEK JÓL MEGTERVEZVE A TERÜLETÜNKÖN, ÉS NINCS MÓDUNK A MUNKÁJUK SORÁN JELENTKEZŐ FRUSZTRÁCIÓ MEGSZÜNTETÉSÉRE.

10 CSAPATTAGBÓL 6 ÚGY ÉRZI, HOGY SZABÁLYZATAINK ÉS GYAKORLATAINK HOZZÁJÁRULNAK AHHOZ, HOGY BEFOGADÓBB KULTÚRÁNK LEGYEN.

10-BŐL 5 CSAPATTAG NEM ÉRTI, HOGYAN GYAKORLUNK HATÁST A KÖZÖSSÉGRE, VAGY HOGYAN BEFOLYÁSOLJUK POZITÍVAN AZ EMBEREK ÉLETÉT.

NYÍLT VÉGŰ HOZZÁSZÓLÁSOK: Sok vonatkozott arra, hogy: nehéz harmóniát lenni a kultúránkban és az üzleti eredményeinkben; hatékonyabb kommunikációra vágnak arról, hogy merre tartunk és hogyan jutunk el oda; úgy érzik, a bw egyes értékei és irányelvei nem kapcsolódnak egymáshoz.

DIVÍZIÓS EREDMÉNYEK A HELYI VEZETŐKTŐL

Ez a magas szintű összefoglaló nem feltétlenül tükrözi személyes tapasztalatait, mivel a kultúrát helyi szinten, saját szemszögéből tapasztalja meg. A helyi vezetők is megosztják (vagy már megosztották) a divízió eredményeivel kapcsolatos információkat. Figyelje a helyi meghallgatásokkal kapcsolatos információkat az eredmények további értelmezése céljából.

ELKÖTELEZETTEK VAGYUNK A változásért

Mindenki felelőssége, hogy olyan szervezetté váljunk, ahol mindenki valóban úgy érzi, hogy számít. Ez a felmérés nagyon fontos első lépés volt. A következő az elemzés és az akciótervezés lesz.

MEGHALLGATÁSOK: A Felmérés Eredményeinek A Meghallgatások Során Történő Értelmezése Központi Szerepet Játsszik Az Eredményekre Való Reagálásunkban. A Befogadással Kapcsolatos Meghallgatások Már Zajlanak, És Április 28-ig Tartanak. Ezután A Helyi Meghallgatások Következnek.

AKCIÓTERVEZÉS: Májusban kétnapos megbeszélést tervezünk a bw vállalati vezetőkkel és a platformok vezetőivel, hogy megkezdjük a vállalati és a helyi szintű cselekvési tervek kidolgozását. Röviddel ezután a BW felsővezetői csapata találkozik a cselekvési tervek további megszilárdítása érdekében. A BW és a helyi divízió hamarosan értesítést küld a cselekvési tervekről.