

BEDANKT OM *uw* FEEDBACK MET ONS TE WILLEN DELEN!

Bedankt aan iedereen die heeft deelgenomen aan de beoordeling van de Every Voice Matters culturele evaluatie. Wij zijn u zeer dankbaar dat u de positieve punten van werken bij BW hebt gedeeld en dat u ons doordachte en constructieve feedback hebt gegeven over de uitdagingen waarmee u wordt geconfronteerd. Voor het eerst in onze geschiedenis hebben we nu een objectieve culturele basis kunnen uitwerken, om ons te helpen onze cultuur - en uw ervaring bij BW - de best mogelijke te maken! Hier volgt een algemeen overzicht van de resultaten en de volgende stappen.

EEN BREED SCALA AAN STEMMEN

✓ **6.761 TEAMLEDEN REAGEERDEN** (75% RESPONSPERCENTAGE; 15% HOGER DAN DE TYPISCHE RESPONSPERCENTAGES IN DE PRODUCTIE)

💬 **SELECTIE VAN 11 TALEN**

📄 **9.000+ OPEN OPMERKINGEN ONTVANGEN**

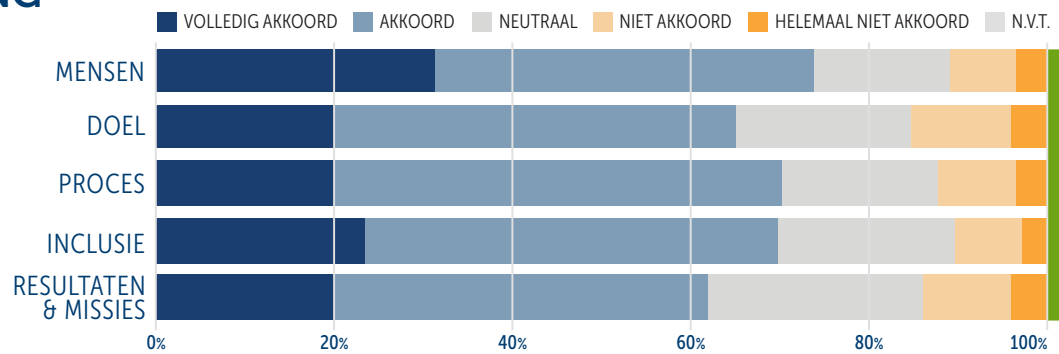
🌍 **32 LANDEN VERTEGENWOORDIGD**

EEN BASISLIJN VOOR VERBETERING

82%

VAN DE ONDERVRAAGDE BW-TEAMLEDEN HEEFT HET GEVOEL DAT HUN DIRECTE LEIDER OM HEN GEEFT ALS PERSOON.

MEER DAN DE HELFT VAN DE RESPONDENTEN WAS HET DAAR VOLLEDIG MEE EENS. (TER VERGELIJKING: MINDER DAN 1 OP DE 4 WERKNEMERS IN EEN GALLUP-ONDERZOEK UIT 2022 WAS DAARMEE AKKOORD.)



CULTUUR BASIS-SCORE: **68,7%**

IS ONZE CULTURELE BASISSCORE GOED OF SLECHT? Geen van beide. Het is gewoon een benchmark die ons toont waar we vandaag staan en een basislijn van waaruit we kunnen verbeteren. We doen een grote belofte over hoe het zou moeten zijn om bij Barry-Wehmiller te werken en we kunnen altijd beter worden in het waarmaken van die belofte. Onze people-categorie scoorde het hoogst, en weerspiegelt de sterkte van de relaties met de mensen met wie u het nauwst samenwerkt - uw team en uw directe leidinggevende.

WAT WE GOED DOEN



8 VAN DE 10 TEAMLEDEN VOELEN DAT ER OM HEN GEGEVEN WORDT, VOELEN ZICH GERESPECTEERD EN GEHOORD DOOR HUN DIRECTE LEIDERS.



9 VAN DE 10 TEAMLEDEN VOELEN ZICH OP HUN GEMAK ALS ZE DE MENSEN MET WIE ZE SAMENWERKEN OM HULP VRAGEN.



8 VAN DE 10 TEAMLEDEN VOELEN ZICH VEILIG OM ZICHZELF TE ZIJN EN VERTROUWEN DE MENSEN MET WIE ZE WERKEN.



8 VAN DE 10 TEAMLEDEN ZIJN TROTS OP DE DIENSTEN DIE WE BIEDEN, DE APPARATUUR DIE WIJ LEVEREN EN HUN PERSOONLIJKE BIJDAGEN OM EEN VERSCHIL TE MAKEN VOOR ONZE ORGANISATIE EN ONZE KLANTEN.

OPEN OPMERKINGEN: Heel wat respondenten spraken hun waardering uit voor onze mensgerichte cultuur, een stabiele en veilige organisatie die hen in staat stelt uitdagend werk te verrichten en gaven aan dat er mogelijkheden zijn om te groeien.

WAT WE KUNNEN VERBETEREN



5 VAN DE 10 TEAMLEDEN ZIJN VAN MENING DAT DE WORKFLOW IN HUN DOMEIN NIET GOED ONTWERPEN IS, EN HEBBEN GEEN MANIER OM FRUSTRATIES UIT HUN WERK TE HALLEN.



6 VAN DE 10 TEAMLEDEN ZIJN VAN MENING DAT ONS BELEID EN ONZE PRAKTIJKEN BIJDAGEN TOT EEN MEER INCLUSIEVE CULTUUR.



5 VAN DE 10 TEAMLEDEN BEGRIJPEN NIET OP WELKE MANIER WE EEN IMPACT HEBBEN IN HUN GEMEENSCHAP, OF HOE WE HET LEVEN VAN MENSEN POSITIEF BEÏNVLOEDEN.

OPEN OPMERKINGEN: Veel van deze opmerkingen gingen over de strijd om de balans te vinden tussen onze cultuur en bedrijfsresultaten, de wens om doeltreffender te communiceren over waar we naartoe gaan en het traject dat we daarvoor moeten afleggen en de waargenomen kloof tussen sommige waarden van BW en haar beleid.

DIVISIERESULTATEN AFKOMSTIG VAN LOKALE LEIDERS

Deze samenvatting op hoog niveau weerspiegelt misschien niet uw persoonlijke ervaring, aangezien cultuur een lokaal begrip is en door uw lens wordt ervaren. De leiders in uw bedrijf zullen ook informatie over de resultaten van uw divisie delen (of hebben dat misschien al gedaan). Kijk uit naar informatie over lokale luistersessies om de beoordelingsinzichten verder te verduidelijken.

WE STREVEN NAAR *verandering*

Het is ieders verantwoordelijkheid om uit te groeien tot een organisatie waarin iedereen het gevoel heeft ertoe te doen. Deze beoordeling was een belangrijke eerste stap. Daarna volgen de analyse en planning van acties.

LUISTERSESSIES: Het verkrijgen van duidelijkheid over de inzichten door middel van luistersessies staat centraal bij de vraag hoe we naar aanleiding van de resultaten van de beoordeling zullen handelen. De luistersessies over inclusie zijn al aan de gang en duren tot 28 april. Daarna zullen er lokale luistersessies volgen.

PLANNING VAN ACTIES: In mei is een tweedaagse sessie gepland met bedrijfsleiders van BW en leiders van people platform om te beginnen met het opstellen van actieplannen op bedrijfs- en lokaal niveau. Kort daarna zal het BW senior leadership team bijeenkomen om de actieplannen verder te concretiseren. Communicatie van BW en uw lokale afdeling over de actieplannen zal spoedig daarna volgen.