

TACK FÖR ATT DU ANFÖRTROTT OSS med *din* FEEDBACK!

Tack till alla som deltog i kulturutvärderingen Every Voice Matters. Vi är mycket tacksamma över att du delade med dig av vad som är bra med att arbeta hos BW samt gav tankeväckande och konstruktiv feedback om de utmaningar du står inför. För första gången i vår historia har vi nu en objektiv kulturell baslinje som kan vägleda oss när vi bygger vår kultur – och din upplevelse hos BW – så att den blir så bra som den bara kan bli! Här är en allmän översikt över resultaten och våra nästa steg.

MÅNGA OLIKA RÖSTER

✓ 6 761 TEAMMEDLEMMAR SVARADE (75 % SVARSPROCENT; 15 % HÖGRE ÄN DEN TYPISKA SVARSPROCENTEN INOM TILLVERKNING)

11 UTVALDA SPRÅK

📄 9 000+ ÖPPNA KOMMENTARER MOTTAGNA

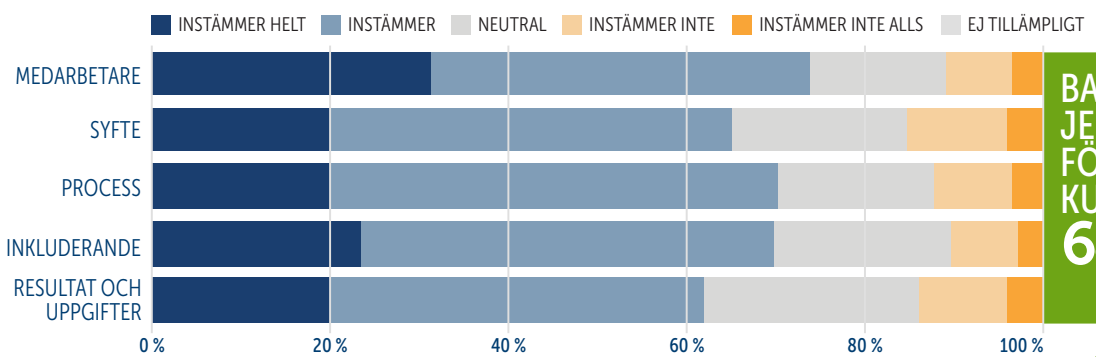
🌍 32 LÄNDER REPRESENTERADE

EN BASLINJE FÖR FÖRBÄTTRING

82%

AV BW:S TEAMMEDLEMMAR SOM DELTOG UPPLIVER ATT DERAS DIREKTA LEDARE BRYR SIG OM DEM SOM INDIVIDER.

MER ÄN HÄLFTEN AV SVARSPERSONERNA INSTÄMDE HELT MED DETTA PÅSTÅENDE. (SOM EN JÄMFÖRELSE INSTÄMDE FÄRRE ÄN 1 AV 4 MEDARBETARE I EN GALLUP-UNDERSÖKNING 2022 MED DETTA PÅSTÅENDE.)



BASLINJEPOÄNG FÖR KULTUR: 68,7%

ÄR VÅRA BASLINJEPOÄNG FÖR KULTUR BRA ELLER DÅLIGA? Varken eller. De utgör helt enkelt ett riktmärke för var vi befinner oss idag och en baslinje för förbättring. Vi ger ett stort löfte om hur det är tänkt att det skall vara att arbeta hos Barry-Wehmiller och vi kan alltid bli bättre på att leva upp till det löftet. Vår kategori Medarbetare fick högst poäng, vilket återspeglar styrkan i relationerna med de personer du arbetar närmast med – ditt team och din direkta ledare.

VAD VI GÖR BRA



8 AV 10 TEAMMEDLEMMAR KÄNNER ATT DE ÄR OMHULDADE, RESPEKTERADE OCH ATT DERAS DIREKTA LEDARE LYSSNAR PÅ DEM.



9 AV 10 TEAMMEDLEMMAR HAR INGA PROBLEM MED ATT BE SINA KOLLEGOR OM HJÄLP.



8 AV 10 TEAMMEDLEMMAR KÄNNER SIG TRYGGA MED ATT VARA SIG SJÄLVA OCH LITAR PÅ SINA KOLLEGOR.



8 AV 10 TEAMMEDLEMMAR ÄR STOLTA ÖVER DE TJÄNSTER VI TILLHANDAHÅLLER, DEN UTRUSTNING VI LEVERERAR OCH SINA PERSONLIGA INSATSER FÖR ATT GÖRA SKILLNAD FÖR VÅR ORGANISATION OCH VÅRA KUNDER.

ÖPPNA KOMMENTARER: Många uttryckte sin uppskattning över vår människocentrerade kultur, en stabil och trygg organisation som låter dem utföra utmanande arbetsuppgifter och att det finns möjligheter att växa.

VAD VI KAN FÖRBÄTTRA



5 AV 10 TEAMMEDLEMMAR UPPLIVER ATT ARBETSFLÖDEN INTE ÄR VÄL UTFORMADE INOM DERAS SEKTORER OCH ATT DE INTE HAR NÅGOT SÄTT ATT BLI KVITT FRUSTRATIONER I ARBETET.



6 AV 10 TEAMMEDLEMMAR ANSER ATT VÅRA POLICYER OCH VÅR PRAXIS BIDRAR TILL EN MER INKLUDERANDE KULTUR.



5 AV 10 TEAMMEDLEMMAR FÖRSTÅR INTE HUR VI PÅVERKAR DERAS SAMHÄLLE ELLER HUR VI BERÖR MÄNNISKORS LIV PÅ ETT POSITIVT SÄTT.

ÖPPNA KOMMENTARER: Många kommentarer handlade om svårigheten att hitta harmoni i vår kultur och affärsresultat, en längtan efter mer effektiv kommunikation gällande vart vi är på väg och hur vi ska ta oss dit samt en upplevd fränkoppling mellan vissa av BW:s värderingar och företagets policyer.

DIVISIONSRESULTATEN KOMMER FRÅN LOKALA LEDARE

Denna sammanfattning på hög nivå kanske inte återspeglar din personliga upplevelse, eftersom kultur är lokal och upplevs genom din individuella lins. Ledare i din verksamhet kommer också att dela med sig av (eller har kanske redan delat) information om din divisions resultat. Håll utkik efter information om lokala lyssnarsessioner för att ytterligare förtydliga insikter från denna utvärdering.

VI HAR ÅTAGIT OSS ATT *förändra*

Att bli en organisation där alla verkligen känner att de betyder något är allas ansvar. Denna utvärdering var ett mycket viktigt första steg. Analys och åtgärdsplanering är nästa steg.

LYSSNARSESSIONER: Att förtydliga insikter från utvärderingen genom lyssnarsessioner är centralt för att informera om hur vi kommer att agera utifrån resultaten av utvärderingen. Inkluderande lyssnarsessioner är redan igång och fortsätter till den 28 april. Lokala lyssnarsessioner kommer att följa.

PLANERING AV ÅTGÄRDER: I maj planeras en tvådagarssession med BW corporate leaders och plattformens cpd leaders, där man ska börja skapa åtgärdsplaner både på koncernnivå och på lokal nivå. Kort därefter möts BW:s högsta ledarteam för att ytterligare förankra åtgärdsplanerna. Kommunikation från bw och din lokala division om åtgärdsplaner följer kort därefter.