

DANKE, DASS SIE UNS *ihr* FEEDBACK ANVERTRAUT HABEN!

Vielen Dank allen, die an der Firmenkultur-Bewertung von Every Voice Matters teilgenommen haben. Wir sind sehr dankbar, dass Sie uns mitgeteilt haben, was Sie an der Arbeit bei BW schätzen. Wir danken Ihnen auch für das konstruktive Feedback zu den Herausforderungen, mit denen Sie konfrontiert sind. Zum ersten Mal in unserer Geschichte haben wir jetzt einen objektiven kulturellen Referenzwert, der uns hilft, unsere Firmenkultur – und Ihre Erfahrungen bei BW – so gut wie möglich zu gestalten! Hier finden Sie einen allgemeinen Überblick über die Ergebnisse und die nächsten Schritte.

EINE VIELZAHL VON STIMMEN

✓ **6.761 ANTWORTEN VON TEAM-MITGLIEDERN** (75% ANTWORTQUOTE – 15% HÖHER ALS TYPISCHE ANTWORTQUOTEN IN DER VERARBEITENDEN INDUSTRIE)

💬 **11 AUSGEWÄHLTE SPRACHEN**

📄 **ÜBER 9.000 KOMMENTARE**

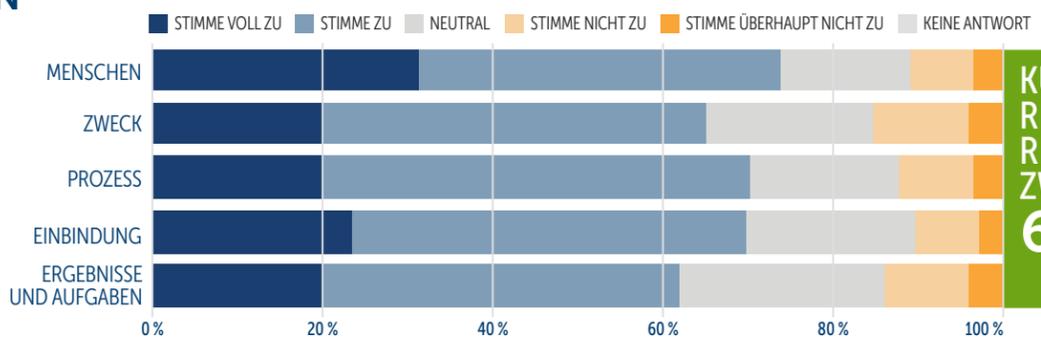
🌍 **32 VERTRETENE LÄNDER**

EINE BASIS FÜR VERBESSERUNGEN

82%

DER BEFRAGTEN BW-TEAMMITGLIEDER HABEN DAS GEFÜHL, DASS IHRE UNMITTELBARE FÜHRUNGSKRAFT SICH UM SIE ALS PERSON KÜMMERT.

MEHR ALS DIE HÄLFTE DER BEFRAGTEN STIMMTEN DIESER AUSSAGE VOLL UND GANZ ZU. (ZUM VERGLEICH: IN EINER GALLUP-UMFRAGE AUS DEM JAHR 2022 STIMMTE WENIGER ALS 1 VON 4 ARBEITENDEN DIESER AUSSAGE ZU.)



KULTURELLER REFERENZWERT: 68,7%

IST UNSER KULTURELLER REFERENZWERT GUT ODER SCHLECHT? Weder noch. Er ist lediglich ein Maßstab dafür, wo wir heute stehen, und eine Ausgangsbasis, von der aus wir uns verbessern können. Wir geben ein großes Versprechen, wie die Arbeit bei Barry-Wehmiller aussehen sollte, und wir können immer besser werden, wenn wir dieses Versprechen einhalten. Die höchste Punktzahl erhielt die Kategorie Mitarbeiter, die die Stärke der Beziehungen zu den Menschen widerspiegelt, mit denen Sie am engsten zusammenarbeiten – Ihrem Team und Ihrer unmittelbaren Führungskraft.

WAS WIR GUT MACHEN

WAS WIR VERBESSERN KÖNNEN



8 VON 10 TEAMMITGLIEDERN FÜHLEN SICH VON IHREN UNMITTELBA- REN FÜHRUNGSKRÄFTEN BEACHTET, RESPEKTERT UND ANGEHÖRT.



9 VON 10 TEAMMITGLIEDERN HABEN KEIN PROBLEM DAMIT, IHRE KOLLEGEN UM HILFE ZU BITTEN.



8 VON 10 TEAMMITGLIEDERN FÜHLEN SICH SICHER, SIE SELBST ZU SEIN UND VERTRAUEN IHREN KOLLEGEN.



8 VON 10 TEAMMITGLIEDERN SIND STOLZ AUF UNSERE LEISTUNGEN, UNSERE GELIEFERTEN PRODUKTE UND IHREN PERSÖNLICHEN BEITRAG, UM FÜR UNSER UNTERNEHMEN UND UNSERE KUNDEN ETWAS ZU BEWIRKEN.



5 VON 10 TEAMMITGLIEDERN SIND DER MEINUNG, DASS DIE ARBEITSABLÄUFE IN IHREM BEREICH NICHT GUT GESTALTET SIND UND SIE KEINE MÖGLICHKEIT HABEN, FRUSTRIERENDE ASPEKTE IHRER ARBEIT ZU BESEITIGEN.



6 VON 10 TEAMMITGLIEDERN SIND DER MEINUNG, DASS UNSERE RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN ZU EINER INTEGRATIVEN KULTUR BEITRAGEN.



5 VON 10 TEAMMITGLIEDERN VERSTEHEN NICHT, WIE WIR IN IHRER GEMEINSCHAFT ETWAS BEWIRKEN ODER WIE WIR DAS LEBEN DER MENSCHEN POSITIV BEEINFLUSSEN.

OFFENE KOMMENTARE: Viele äusserten sich anerkennend über unsere mitarbeiterorientierte kultur sowie über uns als ein stabiles und sicheres unternehmen, das ihnen ermöglicht, anspruchsvolle aufgaben zu erfüllen und ihnen möglichkeiten zur weiterentwicklung bietet.

OFFENE KOMMENTARE: Oft ging es darum, die richtige harmonie zwischen unserer kultur und den geschäftsergebnissen zu finden. Es ging um den wunsch nach einer effektiveren kommunikation darüber, wohin wir gehen und wie wir dorthin gelangen. Ein weiteres thema war auch die wahrgenommene diskrepanz zwischen bestimmten werten von bw und der firmenpolitik.

ERGEBNISSE VON LOKALEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ABTEILUNGEN

Diese Zusammenfassung spiegelt möglicherweise nicht Ihre persönlichen Erfahrungen wider, da Kultur standortabhängig ist und von jedem anders erlebt wird. Die Führungskräfte Ihres Unternehmens werden ebenfalls Informationen über die Ergebnisse Ihrer Abteilung weitergeben (oder haben dies vielleicht bereits getan). Beachten Sie Hinweise bezüglich Listening Sessions an Ihrem Standort, in denen die aus der Bewertung gewonnenen Erkenntnisse weiter erklärt werden.

WIR ENGAGIEREN UNS FÜR *Änderungen*

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, eine Organisation zu schaffen, in der jeder das Gefühl hat, wirklich wichtig zu sein. Diese Bewertung war ein sehr wichtiger erster Schritt. Es folgen Analyse und Aktionsplanung.

LISTENING SESSIONS: In den listening sessions werden wichtige erkenntnisse aus der bewertung vermittelt und darüber informiert, wie wir auf die ergebnisse der bewertung reagieren werden. Globale listening sessions finden bereits statt und werden bis zum 28. April fortgesetzt. Lokale listening sessions werden folgen.

AKTIONSPLAN: Im mai ist eine zweitägige sitzung mit führungskräften von BW-unternehmen und plattformen geplant, um mit der erstellung von aktionsplänen auf unternehmens- und lokaler ebene zu beginnen. Kurz danach wird das BW-führungsteam zusammenkommen, um die aktionspläne weiter zu konkretisieren. BW und ihre lokalen abteilung informieren sie dann über die aktionspläne.