

# GRAZIE PER LA FIDUCIA ACCORDATA CI AFFIDANDOCI IL *vostro* FEEDBACK!

Grazie a tutti coloro che hanno partecipato alla valutazione culturale Every Voice Matters. Siamo profondamente grati che abbiate condiviso ciò che apprezzate in BW, nonché un feedback ponderato e costruttivo sulle sfide che dovete affrontare. Per la prima volta nella nostra storia, ora abbiamo una base culturale obiettiva che ci guida nel rendere la nostra cultura e la vostra esperienza in BW la migliore possibile! Ecco una panoramica generale dei risultati e dei passaggi successivi.

## UN'AMPIA VARIETÀ DI VOCI

✓ **6.761 TEAM MEMBER HANNO RISPOSTO** ( PERCENTUALE DI RISPOSTA DEL 75%; 15% SUPERIORE ALLE PERCENTUALI DI RISPOSTA TIPICHE NELLA PRODUZIONE )

11 LINGUE SELEZIONATE

📄 **9.000+ COMMENTI APERTI RICEVUTI**

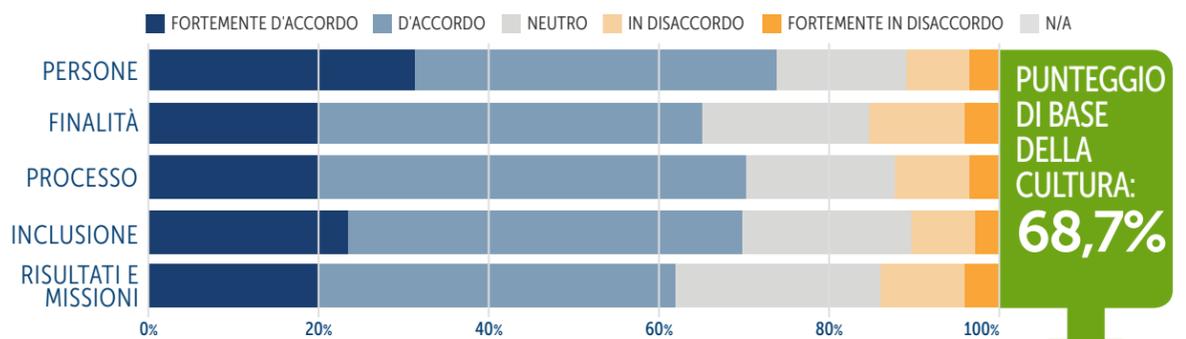
🌍 **32 PAESI RAPPRESENTATI**

## UNA BASE DA CUI MIGLIORARE

L' **82%**

DEI TEAM MEMBER DI BW INTERROGATI PENSA CHE IL PROPRIO LEADER DIRETTO SI PREOCCUPI DI LORO COME PERSONA.

PIÙ DELLA METÀ DEGLI INTERVISTATI CONCORDA FORTEMENTE CON QUESTA AFFERMAZIONE. (A CONFRONTO, MENO DI 1 LAVORATORE SU 4 IN UN'INDAGINE GALLUP DEL 2022 SI È TROVATO D'ACCORDO).



**IL NOSTRO PUNTEGGIO DI BASE SULLA CULTURA È POSITIVO O NEGATIVO?** Nessuno dei due. È semplicemente un punto di riferimento indicativo di dove ci troviamo oggi e una base da cui partire per migliorare. Facciamo una promessa importante su come dovrebbe essere lavorare in Barry-Wehmler e possiamo sempre migliorare per mantenere quella promessa. La nostra categoria People ha ottenuto il punteggio più alto, riflettendo la forza delle relazioni con le persone con cui lavorate più a stretto contatto: il vostro team e il vostro leader diretto.

## COSA STIAMO FACENDO BENE



8 TEAM MEMBER SU 10 SI SENTONO PRESI IN CONSIDERAZIONE, RISPETTATI E ASCOLTATI DAI PROPRI LEADER DIRETTI.



9 TEAM MEMBER SU 10 SI SENTONO A PROPRIO AGIO NEL CHIEDERE AIUTO ALLE PERSONE CON CUI LAVORANO.



8 TEAM MEMBER SU 10 SENTONO CHE POSSONO ESSERE SE STESSI E SI FIDANO DELLE PERSONE CON CUI LAVORANO.



8 TEAM MEMBER SU 10 SONO ORGOGLIOSI DEI SERVIZI E DELLE ATTREZZATURE CHE FORNIAMO, COSÌ COME DEL LORO CONTRIBUTO PERSONALE NEL FARE LA DIFFERENZA PER LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E PER I NOSTRI CLIENTI.

**COMMENTI APERTI:** Molti hanno espresso apprezzamento per la nostra cultura incentrata sulle persone, un'organizzazione stabile e sicura che permette loro di svolgere un lavoro impegnativo, offrendo allo stesso tempo opportunità di crescita.

## COSA POSSIAMO MIGLIORARE



5 TEAM MEMBER SU 10 RITENGONO CHE I FLUSSI DI LAVORO NON SONO BEN PROGETTATI NELLA LORO AREA E NON HANNO STRUMENTI PER ELIMINARE LE FRUSTRAZIONI DAL LORO LAVORO.



6 TEAM MEMBER SU 10 RITENGONO CHE LE NOSTRE POLITICHE E PRATICHE CONTRIBUISCONO A FARCI AVERE UNA CULTURA PIÙ INCLUSIVA.



5 TEAM MEMBER SU 10 NON COMPRENDONO COME POSSIAMO AVERE UN IMPATTO NELLA LORO COMUNITÀ O COME TOCCHIAMO POSITIVAMENTE LA VITA DELLE PERSONE.

**COMMENTI APERTI:** Molti sono focalizzati sull'impegno necessario per trovare l'armonia nella nostra cultura e risultati aziendali, un desiderio di comunicazione più efficace riguardo a dove stiamo andando e come ci stiamo arrivando, e la distanza percepita tra alcuni dei valori di bw e le sue politiche.

## RISULTATI DI DIVISIONE PROVENIENTI DAI LEADER LOCALI

Questo riepilogo di alto livello potrebbe non riflettere la vostra esperienza personale poiché la cultura è locale e vissuta attraverso il filtro della propria esperienza. I leader della vostra azienda condivideranno (o potrebbero aver già condiviso) informazioni sui risultati della vostra divisione. Guardate le informazioni sulle sessioni di ascolto locali per chiarire ulteriormente gli approfondimenti sulla valutazione.

## ABBIAMO UN IMPEGNO NEI CONFRONTI DEL *cambiamento*

Diventare un'organizzazione in cui tutti si sentano davvero importanti è responsabilità di tutti. Questa valutazione è stata un primo passo molto importante. Seguono l'analisi e la pianificazione delle azioni.

**SESSIONI DI ASCOLTO:** Fare chiarezza sugli approfondimenti della valutazione attraverso le sessioni di ascolto è fondamentale per informare come agiremo in base ai risultati della valutazione. Le sessioni di ascolto di inclusione sono già in corso e continuano fino al 28 aprile. Seguiranno sessioni di ascolto a livello locale.

**PIANIFICAZIONE:** A maggio, è prevista una sessione di due giorni con i leader aziendali e i leader delle piattaforme di BW per iniziare a costruire piani d'azione a livello aziendale e locale. Poco dopo, il senior leadership team di BW si incontrerà per consolidare ulteriormente i piani di azione. Subito dopo seguiranno comunicazioni da parte di BW e dalla divisione locale sui piani d'azione.