

# OBRIGADO POR CONFIAR EM NÓS COM *seu* FEEDBACK!

Obrigado a todos que participaram da avaliação cultural Every Voice Matters. Estamos profundamente gratos por você ter compartilhado o que há de bom em trabalhar na BW, bem como o feedback atencioso e construtivo sobre os desafios enfrentados. Pela primeira vez em nossa história, agora temos um patamar cultural objetivo para nos orientar a tornar nossa cultura – e sua experiência na BW – a melhor possível! Aqui está a visão geral dos resultados e das próximas etapas.

## UMA AMPLA VARIEDADE DE VOZES

✓ **6.761 COLABORADORES RESPONDERAM** (75% DE TAXA DE RESPOSTA; 15% ACIMA DAS TAXAS DE RESPOSTA COMUNS NA FABRICAÇÃO)

💬 **11 IDIOMAS SELECIONADOS**

📄 **MAIS DE 9.000 COMENTÁRIOS EM ABERTO RECEBIDOS**

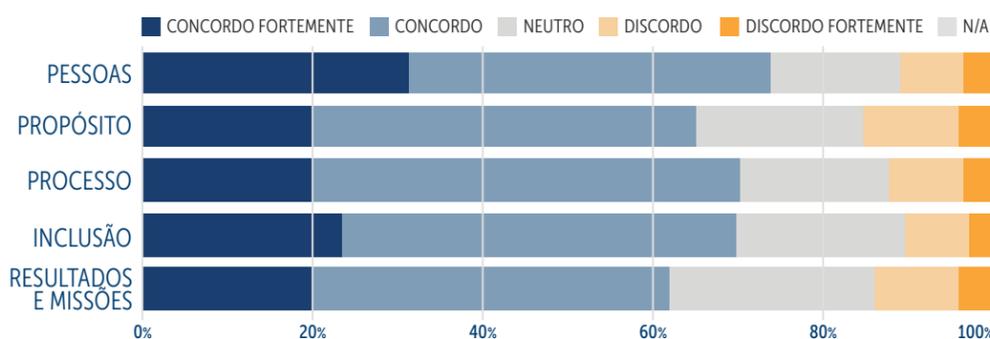
🌍 **32 PAÍSES REPRESENTADOS**

## UM PATAMAR PARA MELHORAR

# 82%

DOS COLABORADORES BW PESQUISADOS SENTEM QUE SEU LÍDER DIRETO SE IMPORTA COM ELES COMO PESSOA.

MAIS DA METADE DOS ENTREVISTADOS CONCORDOU FORTEMENTE COM ESSA DECLARAÇÃO. (EM COMPARAÇÃO, MENOS DE 1 EM 4 TRABALHADORES EM UMA PESQUISA GALLUP DE 2022 CONCORDOU COM ISSO.)



PONTUAÇÃO DO PATAMAR DA CULTURA: **68,7%**

**O NOSSO PATAMAR DE PONTUAÇÃO DE CULTURA É BOM OU RUIM?** Nenhum. É simplesmente uma referência de onde estamos hoje e um patamar a ser melhorado. Nossa grande promessa envolve como deve ser trabalhar na barry-wehmiller e sempre podemos ser melhores no cumprimento dessa promessa. Nossa categoria pessoas teve a pontuação mais alta, refletindo a força dos relacionamentos com as pessoas com as quais você trabalha mais de perto – sua equipe e seu líder direto.

## O QUE ESTAMOS FAZENDO BEM



8 ENTRE 10 COLABORADORES SENTEM-SE CUIDADOS, RESPEITADOS E OUVIDOS POR SEUS LÍDERES DIRETOS.



9 ENTRE 10 COLABORADORES SE SENTEM CONFORTÁVEIS EM PEDIR AJUDA ÀS PESSOAS COM QUEM TRABALHAM.



8 ENTRE 10 COLABORADORES SE SENTEM SEGUROS PARA SEREM ELES MESMOS E CONFIAM NAS PESSOAS COM QUEM TRABALHAM.



8 ENTRE 10 COLABORADORES ESTÃO ORGULHOS DOS SERVIÇOS QUE FORNECEMOS, DOS EQUIPAMENTOS QUE FORNECEMOS E DE SUAS CONTRIBUIÇÕES PESSOAIS PARA FAZER A DIFERENÇA PARA NOSSA ORGANIZAÇÃO E NOSSOS CLIENTES.

**COMENTÁRIOS ABERTOS:** Muitos expressaram apreciação por nossa cultura centrada em pessoas, pela organização estável e segura que permite executar um trabalho desafiador, e que existem oportunidades de crescimento.

## O QUE PODEMOS MELHORAR



5 ENTRE 10 COLABORADORES SENTEM QUE OS FLUXOS DE TRABALHO NÃO ESTÃO BEM DESENHADOS EM SUA ÁREA E NÃO TÊM COMO ELIMINAR AS FRUSTRAÇÕES DE SEU TRABALHO.



6 ENTRE 10 COLABORADORES SENTEM QUE NOSSAS POLÍTICAS E PRÁTICAS CONTRIBUEM PARA TERMOS UMA CULTURA MAIS INCLUSIVA.



5 ENTRE 10 COLABORADORES NÃO ENTENDEM COMO CAUSAMOS IMPACTO EM SUA COMUNIDADE OU COMO TOCAMOS POSITIVAMENTE A VIDA DAS PESSOAS.

**COMENTÁRIOS ABERTOS:** muitos estão centrados na luta para encontrar a harmonia entre nossa cultura e os resultados de negócios, um desejo de comunicação mais eficaz sobre para onde vamos e como chegamos lá e a desconexão percebida entre alguns valores da bw e suas políticas.

## RESULTADOS DIVISIONAIS PROVENIENTES DE LÍDERES LOCAIS

Este resumo de alto nível pode não refletir sua experiência pessoal, pois a cultura é local e vivenciada por meio de suas lentes. Os líderes da sua empresa também compartilharão (ou podem já ter compartilhado) informações sobre os resultados da sua divisão. Fique atento às informações sobre as sessões de audição locais para esclarecer melhor os insights da avaliação..

## ESTAMOS COMPROMETIDOS EM *mudar*

Tornar-se uma organização onde todos realmente se sentem importantes é responsabilidade de todos. Esta avaliação foi um primeiro passo muito importante. Análise e planejamento da ação são os próximos.

**SESSÕES DE AUDIÇÃO:** Obter clareza sobre os insights da avaliação por meio das sessões de audição é fundamental para informar como agiremos sobre os resultados da avaliação. As sessões de audição de inclusão já estão em andamento e continuam até o dia 28 de abril. As sessões de audição local virão a seguir.

**PLANO DE AÇÃO:** Em maio, está agendada uma sessão de dois dias com líderes corporativos e líderes de pessoas da plataforma bw para começar a construir planos de ação em nível empresarial e local. Logo em seguida, a equipe de liderança sênior da BW se reunirá para solidificar ainda mais os planos de ação. A comunicação entre a BW e sua divisão local sobre os planos de ação seguirá logo depois.