



Come Beaconforce  
ha aiutato  
**Falck Renewables**  
nella guerra dei  
talenti del settore

## PANORAMICA

Falck Renewables è un player globale nel settore delle energie rinnovabili, operante in Europa, America, Oceania e Asia. Sviluppa, progetta, costruisce e gestisce impianti che generano energia pulita e fornisce servizi di gestione altamente specializzati a produttori e consumatori di energia.

L'industria energetica sta attraversando

un periodo di forte crescita a seguito di un aumento della domanda di energia rinnovabile, specialmente da parte delle maggiori economie del mondo: gli Stati Uniti, la Cina e l'Europa. La transizione dal petrolio e dal gas a fonti di energia più pulite e sostenibili ha determinato una crescita accelerata per i protagonisti del settore, come Falck Renewables.



## LE ESIGENZE E I PUNTI DOLENTI

Il fenomeno di forte crescita, combinato con l'elevata domanda di lavoratori altamente qualificati, sta creando scarsità di talenti ed è per questo motivo in atto una "guerra" tra le aziende che rende la talent attraction e retention cruciali per il successo nel settore.

Secondo il rapporto Global Energy Talent Index del 2021 (GETI), la concorrenza per le competenze energetiche sta aumentando e il 59% dei professionisti del settore energetico è preoccupato per un'imminente carenza di talenti.

Falck ha individuato i seguenti aspetti come fondamentali per la sua crescita sostenibile:

- Attrarre e fidelizzare i talenti migliori per portare il tasso di turnover ad un livello sostenibile.
- Migliorare la capacità di gestire i lavoratori, distribuiti sul territorio, operanti in condizioni di distanza fisica e con i differenti fusi orari.
- Ottenere dati migliori, in tempo reale e in maggior quantità relativi al sentiment e al coinvolgimento dei dipendenti, indipendentemente dalla loro posizione, e constatare immediatamente l'effetto degli investimenti stanziati per le iniziative dedicate al personale.

## ! QUAL ERA LO STATUS QUO?

Negli ultimi anni, Falck Renewables ha investito in molteplici iniziative per affrontare la fuga di talenti e assicurarsi i migliori candidati.

Alcune di queste iniziative hanno riguardato:

- Fornire più formazione e opportunità di crescita professionale all'interno dell'azienda
- Raccogliere informazioni qualitative sul turnover dei dipendenti
- Sondaggi annuali e revisioni sulle performance
- Ottimizzare i costi per la fase di recruiting

Per raccogliere dati preziosi sul proprio personale,

Falck Renewables ha utilizzato i tradizionali sondaggi per i dipendenti.

Tuttavia, l'azienda era consapevole di come queste soluzioni fornissero solamente una fotografia sfocata del passato.

Infatti, Falck Renewables ha constatato che utilizzare indagini vecchio stile sui dipendenti, in un'azienda operante nel dinamico mercato dell'energia, era come guidare un'auto guardando solo nello specchietto retrovisore.

## IMPLEMENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA BEACONFORCE

### ALCUNI ASPETTI IMPORTANTI

L'azienda ha deciso di introdurre Beaconforce all'interno dei dipartimenti caratterizzati da un più elevato tasso di turnover, per capire quali fossero le principali criticità che lo causavano. Inoltre, prima dell'implementazione della piattaforma su scala globale, volevano comprendere meglio come comunicare internamente l'iniziativa in modo efficace, come ottenere il consenso dal top management e quali risorse interne avrebbero dovuto mettere in campo per sostenere l'iniziativa. La Global Head HR di Falck, responsabile interna del progetto Beaconforce decise di concentrarsi sui primi passi d'avviamento del progetto e di lavorare a stretto contatto con il team di Beaconforce per assicurarsi che il personale conoscesse lo scopo e gli obiettivi della piattaforma.

**Le seguenti azioni sono state messe in atto per affrontare qualsiasi possibile criticità:**

#### 1. Comunicazione interna:

Beaconforce fornisce ai propri clienti un pacchetto di contenuti preconfezionati e pronti per essere utilizzati per comunicare ai dipendenti "Perché l'azienda sta investendo in Beaconforce? Cosa ci guadagno?".

Il CEO ha registrato un breve video (90 secondi), condiviso poi su più canali e nella libreria di

Beaconforce, per spiegare alle sue persone cosa avesse spinto l'azienda ad investire in questo strumento e quanto esso fosse importante per lui. Sono state poi diffuse una serie di comunicazioni utilizzando diversi canali e sfruttando i contenuti forniti da Beaconforce per condividere alcuni messaggi chiave riguardo l'iniziativa:

Il motivo che ha portato all'implementazione del progetto è che l'azienda ha a cuore il benessere delle sue persone.

La privacy e l'anonimato sono sempre garantiti. Beaconforce sarà utilizzato per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro di tutti.

#### 2. Il coinvolgimento e il supporto del top management

Il coinvolgimento e il supporto del top management: Prima del lancio del progetto sono stati organizzati una serie di incontri, online e di persona, con l'obiettivo di spiegare ai top manager cos'è Beaconforce, rispondere alle loro domande e sottolineare l'importanza di questo strumento nel mercato competitivo di oggi. Il CEO ha partecipato a tutte le sessioni e il suo supporto e la sua comunicazione riguardo l'importanza dell'iniziativa hanno avuto una forte incidenza, che ha portato il progetto al successo e all'adesione a tutti i livelli di management.

### 3. Risorse interne

Tra le altre attività minori, le principali azioni messe in atto sono state:

- La responsabile delle risorse umane ha nominato un project manager part-time che fungesse da referente tra l'azienda e il Customer Success Team di Beaconforce, sebbene abbia seguito il progetto da vicino.
- Sono stati programmati una serie di webinar su base mensile dedicati alle persone interessate a saperne di più riguardo Beaconforce e il suo approccio. La partecipazione è stata molto alta.

- I middle manager sono stati supportati con una serie di sessioni individuali trimestrali da 60 minuti, gestite da un consulente Beaconforce, che li ha aiutati ad approfondire ogni aspetto della piattaforma e ha fornito suggerimenti su come utilizzare i dati per promuovere e migliorare la comunicazione all'interno dei loro team



## RISULTATI:

- Il tasso di adozione ha raggiunto il 99% entro i primi 3 mesi dal lancio grazie alla sponsorizzazione del CEO, al supporto del top management, dei responsabili di progetto ed alla percezione che Beaconforce può apportare valore non solo all'azienda, ma anche alle persone
- I fattori di stress sono stati rapidamente identificati e ridotti di 3 volte. Beaconforce ha iniziato a fornire dati significativi poco dopo la sua implementazione. Lo stress sul posto di lavoro è stato identificato fin dall'inizio nei nuovi assunti ed è stato confermato che, non solo influisce sul benessere dei dipendenti ma che è anche una delle principali cause di turnover.
- La dashboard di Beaconforce ha aiutato Falck Renewables a scoprire come lo stress raggiungesse livelli molto diversi a seconda delle mansioni delle persone. Una delle scoperte più importanti è stata che i nuovi assunti erano molto stressati poco dopo il loro ingresso in azienda e, tramite Beaconforce l'azienda ha individuato nella carenza di una guida chiara e di feedback continuo le due principali cause dello stress nei nuovi assunti. Basandosi sui risultati ottenuti grazie a Beaconforce, Falck Renewables ha apportato modifiche al proprio processo di onboarding e ha realizzato miglioramenti significativi per evitare questo tipo di situazione.
- In altre aree dell'azienda lo stress era presente in gruppi che si sentivano particolarmente messi alla prova e poco qualificati.

Falck Renewables ha così organizzato attività di apprendimento e sviluppo o l'assegnazione di maggiori risorse e formazione per queste persone. Di conseguenza, la sensazione di essere sopraffatti o stressati è stata gradualmente ridotta.

- Uno dei risultati più significativi derivanti dell'utilizzo di Beaconforce è stata la possibilità di creare una cultura del feedback e di coinvolgere ogni singola persona nell'organizzazione. Beaconforce fornisce visibilità non solo agli HR e al management, ma anche a ciascun utente. Ognuno di loro ha accesso alla propria dashboard personale, e ciò stimola l'autoriflessione e aumentando l'autoconsapevolezza sul lavoro.
- C'era una forte correlazione tra i dati di Beaconforce e le metriche di riferimento per l'azienda. Falck Renewables è stata in grado di individuare una chiara correlazione tra i suggerimenti di analisi predittiva di Beaconforce e alcuni delle sue metriche rilevanti. Ciò ha consentito di prevedere e prevenire fenomeni come il turnover e, in ultima analisi, di programmare interventi migliorativi in modo più consapevole e tempestivo.
- Falck Renewables ha ottenuto una significativa diminuzione del turnover indesiderato, migliorando la soddisfazione dei dipendenti, grazie alle molteplici iniziative messe in atto, alla riprogettazione del processo di onboarding e ad una comunicazione più aperta ed efficace tra i dipendenti senior e i loro manager.



## CONCLUSIONI

Più volte è stato dimostrato che un maggiore coinvolgimento e la valorizzazione del potenziale umano comportino migliori risultati di business, migliorando la retention e anche il processo di recruiting.

Le generazioni più giovani apprezzano gli ambienti

di lavoro stimolanti, le culture inclusive e le opportunità di crescita.

Questi elementi sono stati influenzati positivamente dall'uso di Beaconforce e sono fondamentali per attrarre, fidelizzare e motivare i talenti che hanno elevate prestazioni.



## CITAZIONI

“Mentre lavoravamo con il Team di Beaconforce e utilizzavamo le loro funzionalità di analisi approfondita per prevedere quali dipendenti potessero essere a rischio dimissioni, abbiamo visto che l'analisi corrispondeva a ciò che, un po' più tardi, è effettivamente accaduto nella realtà. In altre parole, ci hanno fornito un modo per prevedere ciò che poteva accadere ed evitarlo”

*Toni Volpe, CEO di Falck*

“Il livello con cui lo strumento è in grado di prevedere certe situazioni è piuttosto sorprendente”

*Anastasia Titova, Global Head HR & Organization*



## STATISTICHE

<https://www.airswift.com/blog/energy-employment-trends>

<https://www.getireport.com/>



[www.beaconforce.com](http://www.beaconforce.com)



[info@beaconforce.io](mailto:info@beaconforce.io)