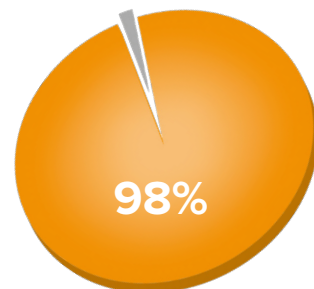


# COME TOYOTA USA BEACONFORCE PER AGGIUNGERE UN TOCCO UMANO ALLA PRODUTTIVITÀ

## LE ESIGENZE E LE SFIDE

- Integrazione della piattaforma nei flussi di lavoro quotidiani dei dipendenti
- Raccogliere dati in tempo reale
- Coinvolgere i line manager in modo più efficace
- Fornire alle risorse umane metriche chiare



Tasso di adozione del 98% (maggiore partecipazione rispetto a qualsiasi survey sul coinvolgimento precedentemente implementata)

“Dopo aver fatto un’analisi con Gartner riguardo le diverse opzioni disponibili sul mercato, non siamo riusciti a trovare nessun’altra tecnologia che ci permettesse di gestire, monitorare e coltivare la motivazione intrinseca come Beaconforce ci ha permesso di fare in tempo reale “

*Giuseppe de Nichilo*

*HR, Corporate Planning & Facilities General Manager at Toyota Italia*

## ALCUNI ASPETTI IMPORTANTI



### 1. I dati di Beaconforce inclusi nei rapporti trimestrali delle risorse umane e nella Gestione per Obiettivi.

I dati di Beaconforce sono integrati nei rapporti trimestrali e nelle presentazioni delle risorse umane al top management, nonché negli obiettivi dei loro manager.



### 2. Il ruolo del management nella gestione delle situazioni critiche

Per aiutare i dipendenti che si trovano nella zona dello stress, il dipartimento HR ha creato un chiaro processo di escalation che coinvolge prima i manager e poi, se la situazione non migliora, il top management.



### 3. Le metriche di coinvolgimento di Beaconforce alla base del miglioramento continuo

Su base trimestrale, tra tutti gli indicatori chiave di Beaconforce, il team HR identifica le principali aree di miglioramento e le metriche che richiedono maggiore attenzione, presentando poi un piano d’azione al top management.

## RISULTATI OTTENUTI

- Stress dei dipendenti ridotto del 32%
- Maggiore consapevolezza durante le conversazioni tra manager e lavoratori
- Report in tempo reale sul coinvolgimento e sulla motivazione dei dipendenti
- Miglioramento della business Agility

