

THE NORDIC HR TRENDS AND TECH SURVEY

Data og indsigter fra undersøgelsen



Hvem er jeg?



David Rasmussen

Head of Regional Marketing

CatalystOne Solutions Danmark A/S

- Første danske medarbejder i CatalystOne (2016)
- Baggrund inden for IT og Marketing.
- Passion for teknologi, mennesker, adfærd, ledelse og HR

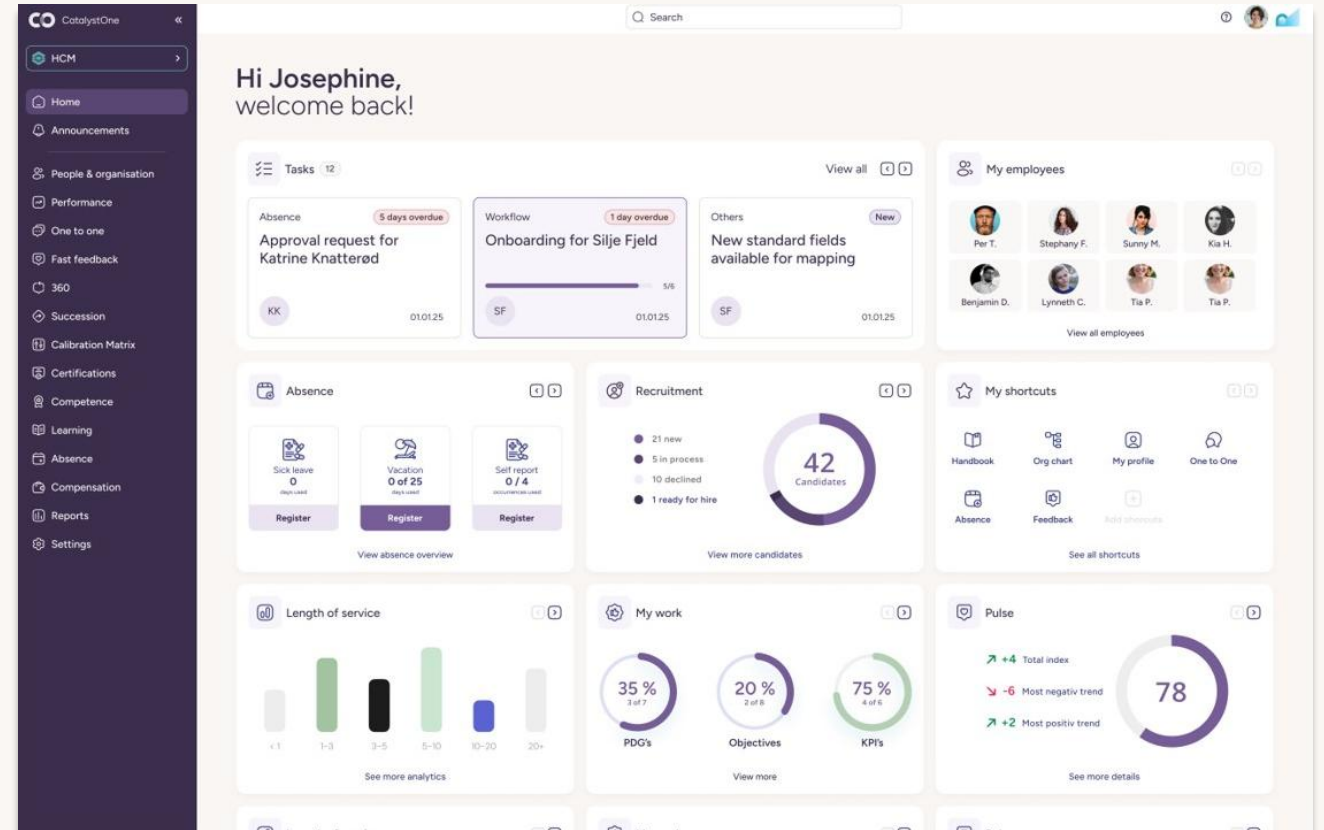
Hvor kommer jeg fra?

CatalystOne er en af de førende leverandører af HR-systemer for mellemstore og store virksomheder i Norden.

- 250+ medarbejdere & 400+ kunder
- 6 kontorer på tværs af Danmark, Norge & Sverige

Vores løsning er modulbaseret og tilbyder bl.a.

- Core HR, Master Data, Dashboards, HR-rapporter & Analytics
- Automatiske workflows (bl.a. on/off-boarding), CV, ansættelseskontrakter.
- Performance-, Learning- og Dialogværktøjer, Medarbejderundersøgelser, Fraværsregistrering, Lønjusteringer og meget mere.
- Integreres med jeres andre IT-systemer.
- IT-sikkerhed og compliance
- Prisvindende implementering




MOLSLINJEN



coop



nemlig.com



ATERA



Nordnet



SATS



DEIF



Nordic Leisure
Travel Group

Hvilken undersøgelse?

- **Nordic HR Trends and Tech Survey 25/26** som CatalystOne har lavet i samarbejde med DANSK HR, HR-föreningen i Sverige og HENRY i Finland.
- 10.000+ HR folk i Norden er blevet inviteret til at deltage.
- Bred repræsentation af industrier, sektorer, roller etc.
- 29 spørgsmål omkring 4 områder:
 - Deres strategiske rolle.
 - Udvikling, trends og tendenser.
 - Digital modenhed og brug af AI og HR-tech.
 - Dette års tema: Løngennemsigtighed.
- 17.000+ datapunkter.
- **Resultaterne bliver samlet i en rapport som udkommer senere på året.**



Agendaen for webinaret

1. Deltagerne i undersøgelsen
2. HR's strategiske rolle
3. Forventningerne til fremtiden
4. HR-tech og AI
5. EU's direktiv om løngennemsigtighed
6. Sammenligning af data fra forskellige segmenter

Spørgsmål
er velkommen
i chatten



Hvem deltog fra Danmark?

101 besvarelser ud af 482

Roller:

43% Medarbejdere
27% Managers
24% Directors/C-levels
4% Ejere
2% Arbejdsløse

Sektorer:

81% Private sektor
7% Offentlig sektor
6% Semi-offentlig
5% Non-profit

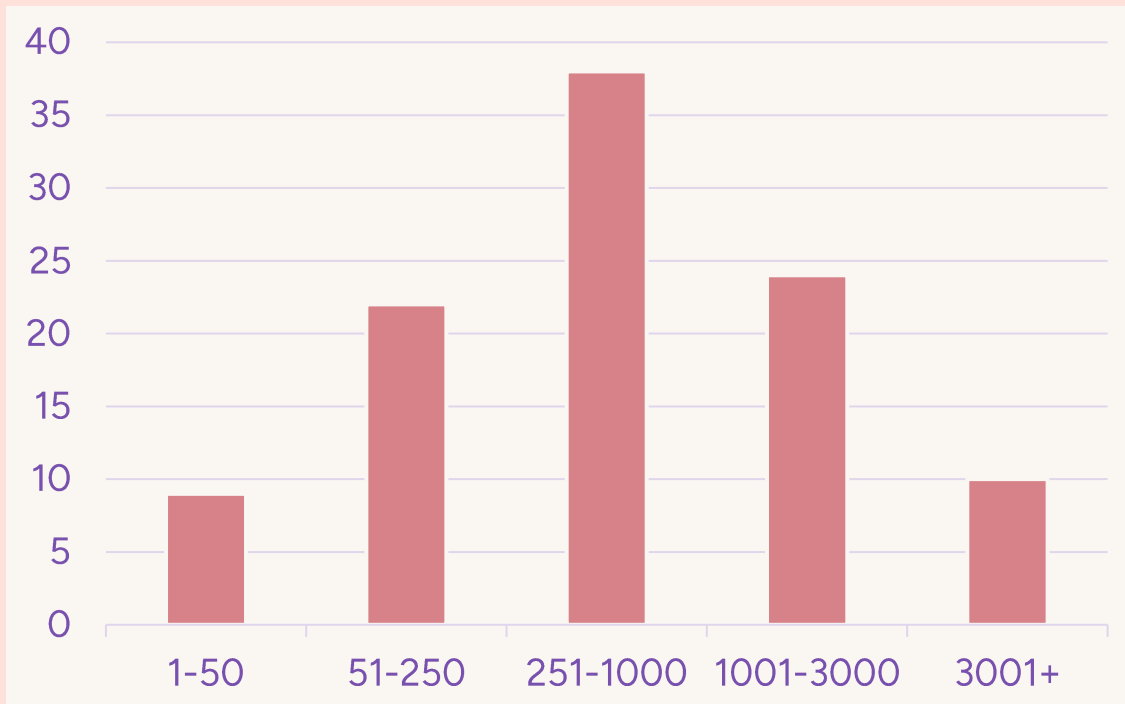
Svar fra næsten alle industrier:

- Produktionsvirksomheder (12%)
- Transport og logistik (11%)
- Konsulenter og Professional Services (10%)
- IT
- Energi og forsyning
- Detailhandel
- Olie og gas
- Statslige myndigheder
- Byggeri og anlæg
- Forbrugerprodukter
- Finansielle tjenester
- Sundhedssektoren
- Højteknologiske produkter
- Interesseorganisation
- Lægemiddelindustri
- Procesindustri (B2B)
- Kommuner / regioner
- Telekommunikation
- Mediebranchen
- Standardiserede tjenester

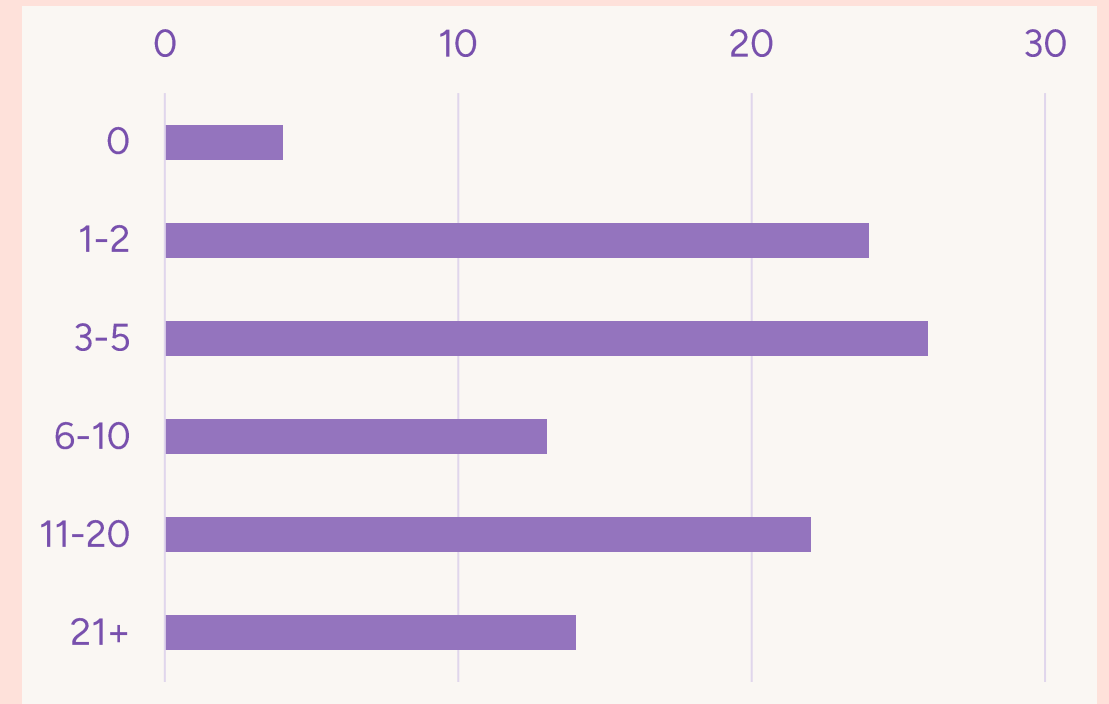


Hvem deltog fra Danmark?

Størrelsen på virksomhederne:



Antal HR-medarbejdere i virksomhederne:





HR's strategiske rolle

Spørgsmål
til publikum

Har HR direkte repræsentation i
topledelsen?

Ja = 77%

Nej = 23%

Hvor involveret er HR i organisationens
**strategiske planlægning og
beslutningstagning?**

Meget eller fuldstændigt = 58%



På en 5 punkts skala.

Hvordan vil du beskrive **opfattelsen af HR's rolle** i din organisation?

Primært administrativ 4%

Støttende, med et vist strategisk bidrag 26%

Lige involveret i det operationelle og det strategiske 29%

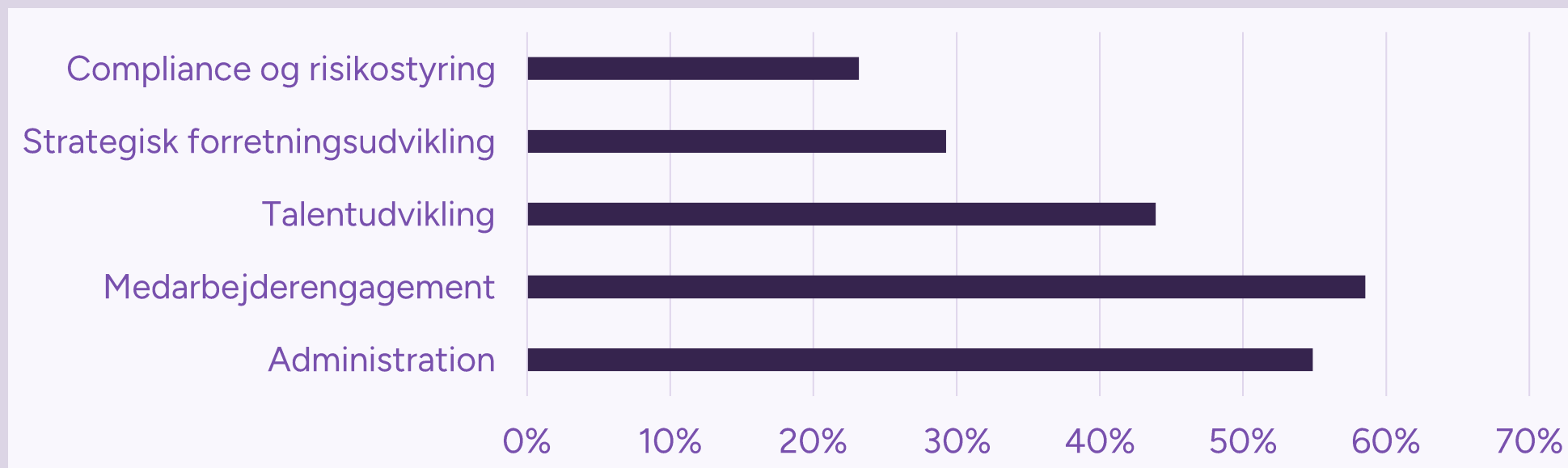
Strategisk partner, der påvirker centrale beslutninger 31%

Strategisk drivkraft, der leder transformation 11%

Disse områder har HR størst **strategisk påvirkning** på:

1. **DEI - Diversity, Equity & Inclusion strategi (3,9)**
2. Forandringsledelse og transformation (3,63)
3. Organisationsplanlægning (3,60)
4. Arbejdsstyrkeplanlægning (3,44)
5. Fusioner og opkøb (2,65)
6. Digital strategi og teknologi (2,62)

Hvordan er HR's ressourcer i øjeblikket fordelt på følgende områder?



Multiple Choice. Andelen som har svaret *Høj* eller *Meget høj*

Hvad er de **største barrierer** for, at HR kan få en mere **strategisk rolle** i organisationen?

Organisationskultur eller modstand (48%)

Mangel på tid (pga. administrativt arbejde) (31%)

Ingen udfordringer - vi er fuldt integreret i strategien (19%)

Manglende kompetencer eller selvtillid i HR-teamet (14%)

Begrænset adgang til ledelsen (10%)

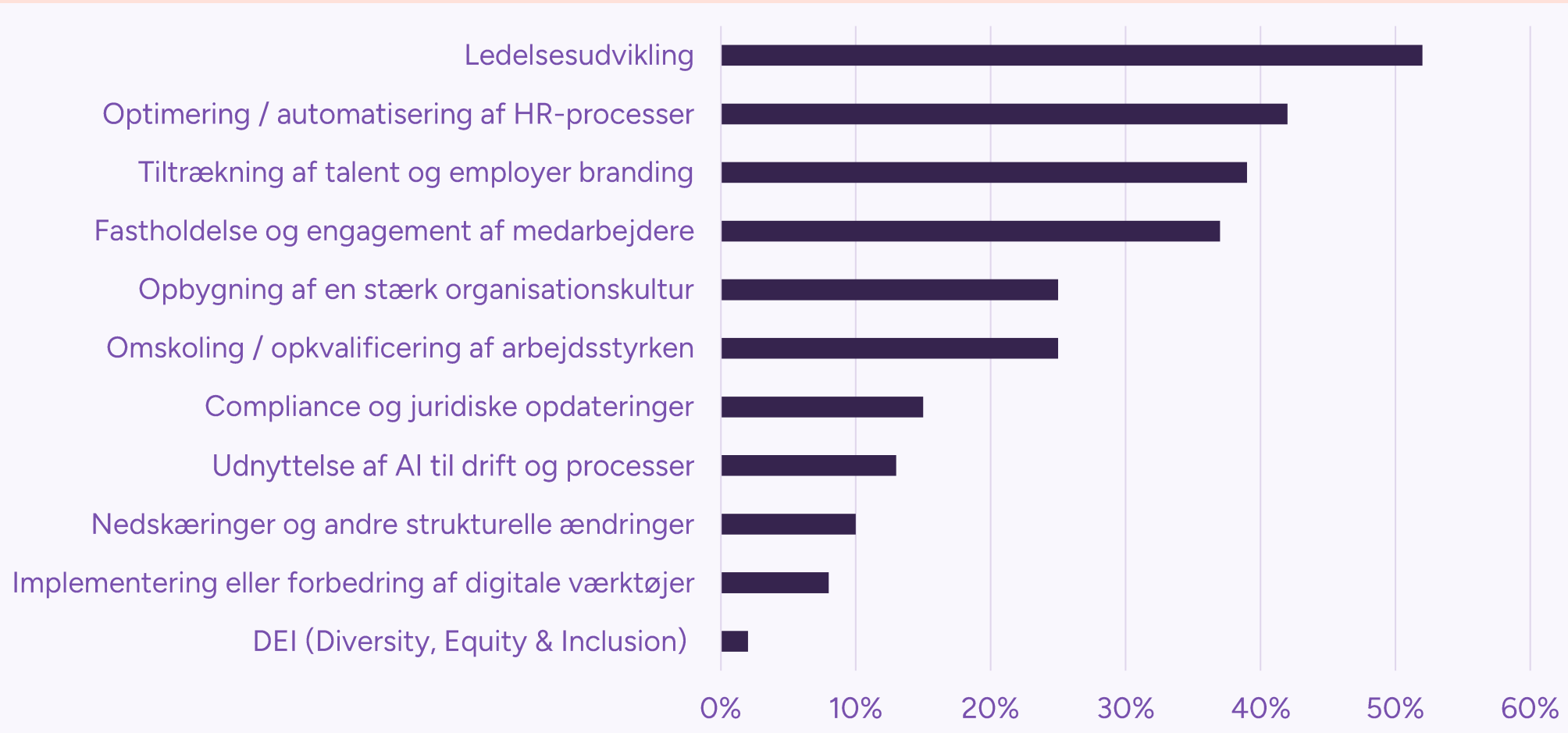
Hvordan forventer du, at **HR's strategiske rolle** udvikler sig de næste tre år?

Lidt mere eller Meget mere = 57%



Forventninger til fremtiden

Hvad er HR's vigtigste prioriteter i de næste 12 måneder?



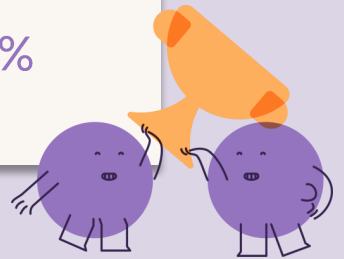
Vælg op til 3

Hvor vigtige er følgende HR-udfordringer i jeres organisation

- 1. Performance og effektivitet (2,79)**
2. Rekruttering og talentmangel (2,75)
3. Omskoling / opkvalificering (2,75)
4. Medarbejdertrivsel og udbrændthed (2,64)
5. HR-teknologi / AI-løsninger (2,64)
6. Fastholdelse og medarbejderomsætning (2,60)
7. Intern mobilitet og karriereveje (2,38)
8. Juridisk compliance og rapportering (2,26)
9. AI's indvirkning på arbejdsopgaver og roller (2,24)
- 10. Håndtering af hybrid / remote work (1,93)**

Hvad vil der ske med HR-budgettet inden for de næste 12 måneder?

	Reduceret betydeligt	Reduceret lidt	Stabilt	Forøget lidt	Forøget betydeligt	Ikke sikker
I år	5%	6%	40%	30%	1%	17%
Næste år	5%	10%	44%	26%	1%	13%



Hvad vil der ske med antallet af HR-medarbejdere inden for de næste 12 måneder?

	Reduceret betydeligt	Reduceret lidt	Stabilt	Forøget lidt	Forøget betydeligt	Ikke sikker
I år	3%	9%	52%	27%	3%	6%
Næste år	3%	6%	66%	17%	0%	8%



HR-Tech & AI

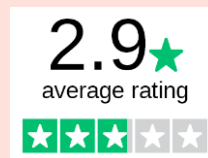
Hvordan vil du vurdere jeres digitale HR modenhed?

Spørgsmål
til publikum

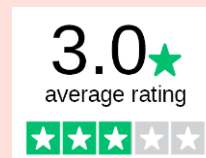
1=Meget lav 5=Meget høj



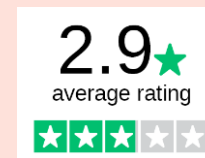
Danmark



Finland

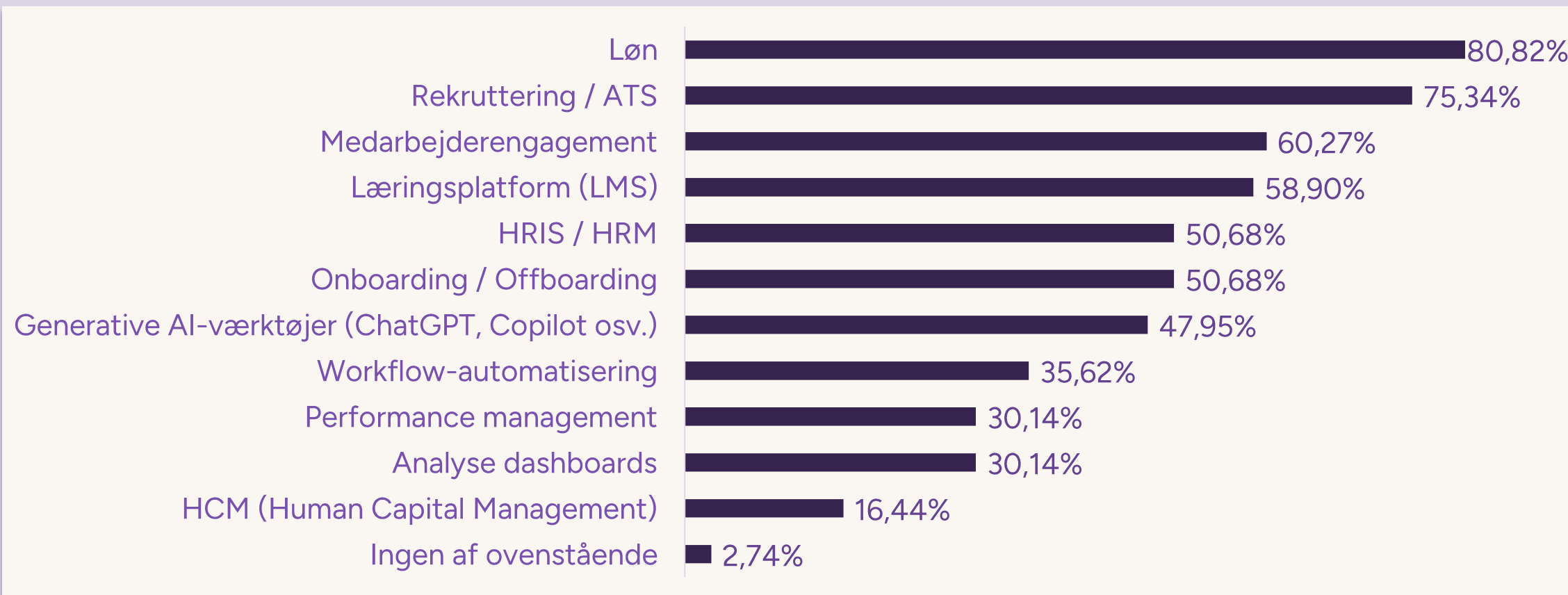


Norge



Sverige

Hvilke HR-tech løsninger benytter I?



Multiple choice

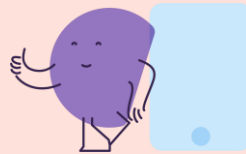
Forventning om at lave nye HR-tech
investeringer i de næste 12-24 måneder

45%

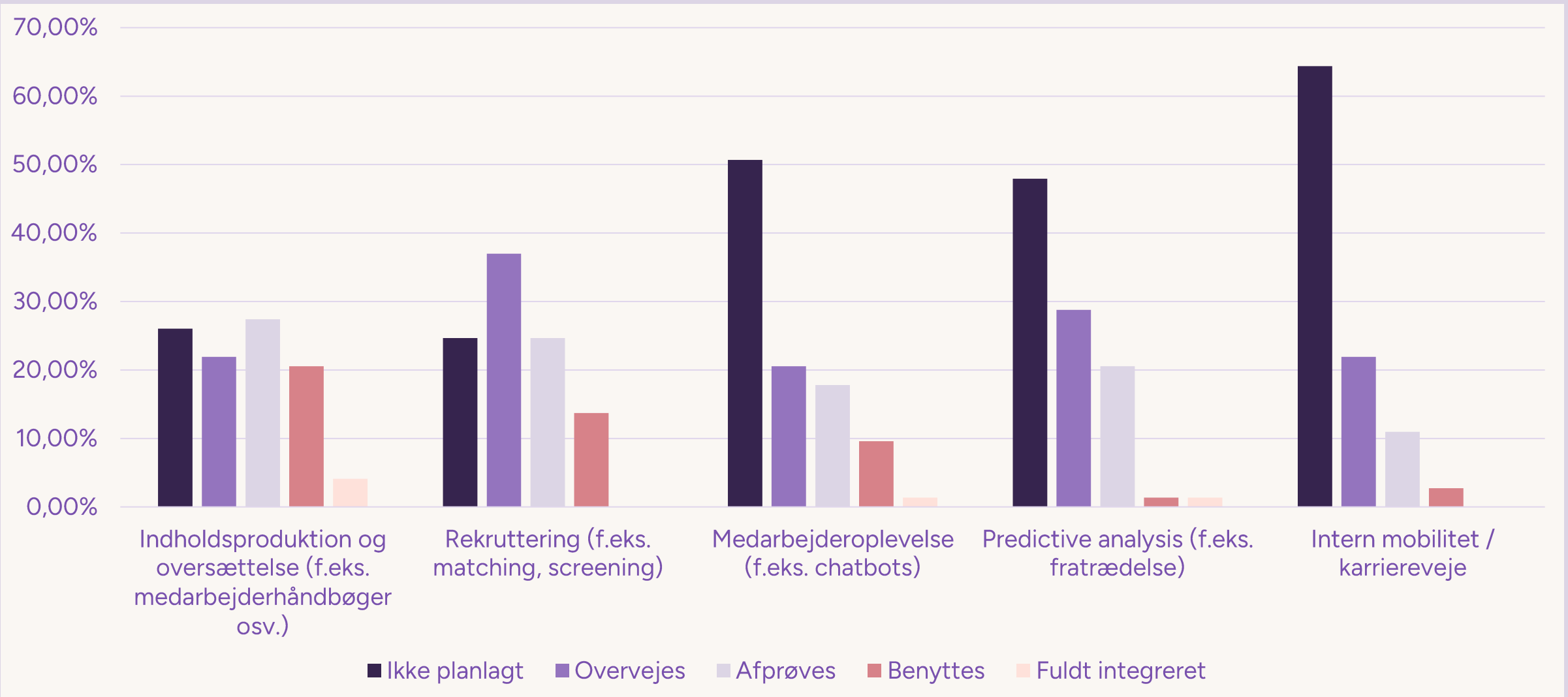
Moderate, Signifikant eller Betydelige
investeringer i HR-tech

Hvor tryk er du med digitale værktøjer og transformation?

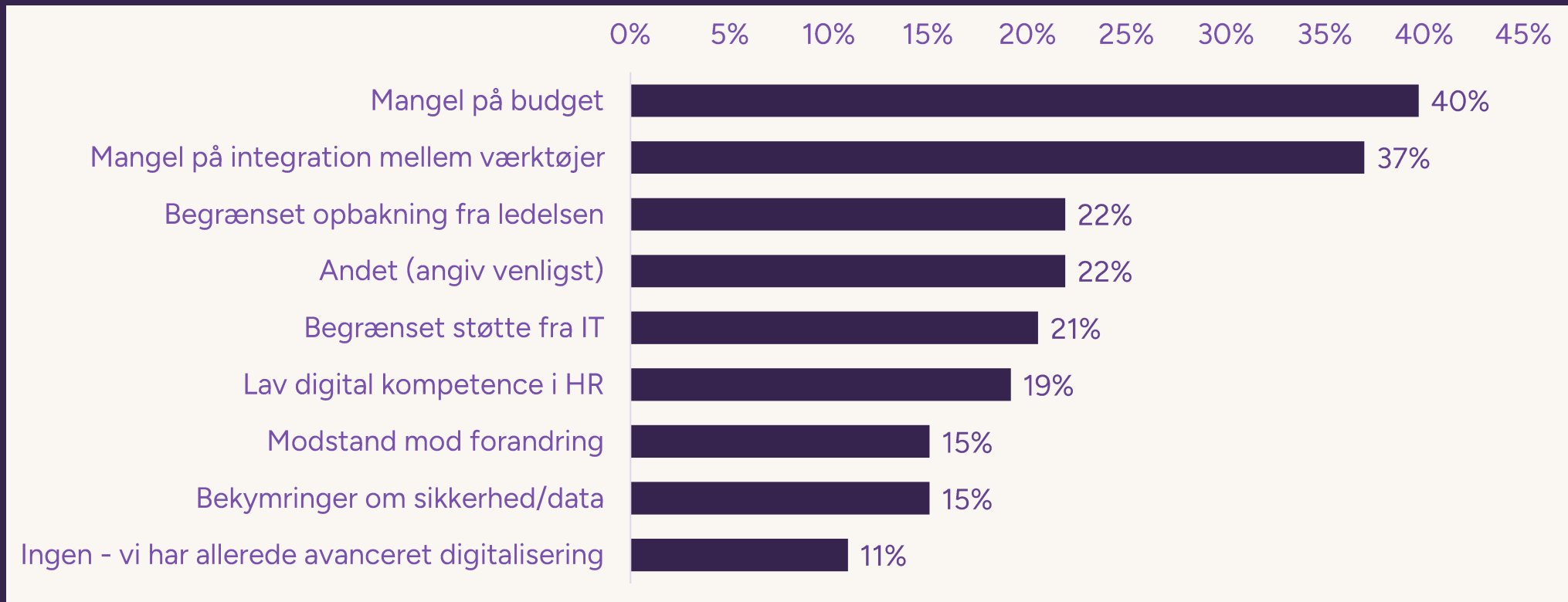
Høj eller Meget høj = 50%



Hvad er jeres nuværende niveau for brug af AI-værktøjer til HR?



Den største barriere for digitalisering af HR





EU's længennemsigtighedsdirektiv

Kender du til EU's direktiv om
længennemsigtighed og dets krav?

Ja / Delvis / Nej

Spørgsmål
til publikum

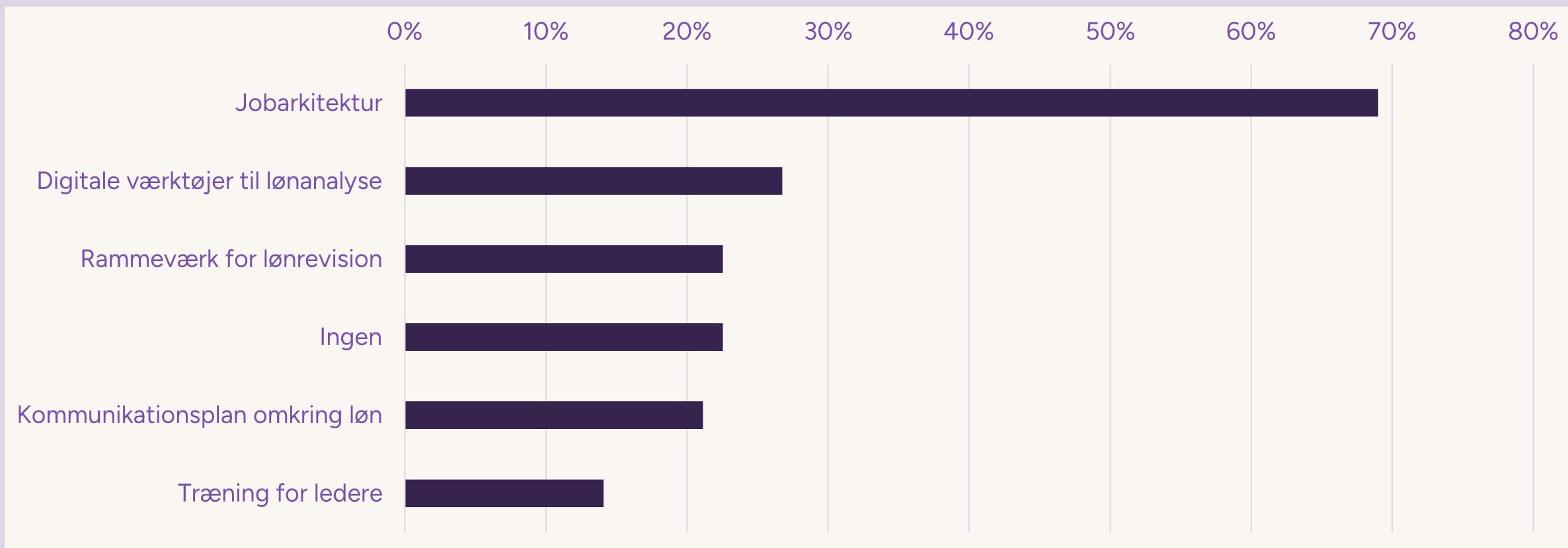
Ja: 80%

Delvis: 16%

Nej: 4%

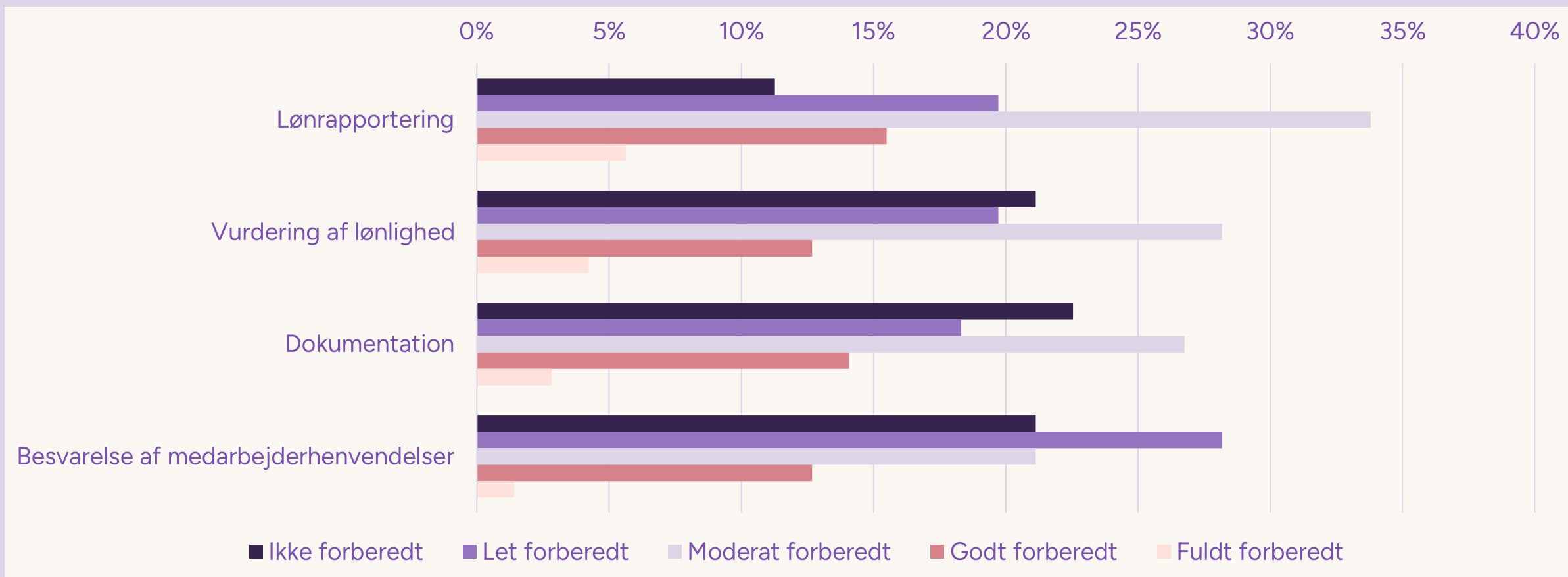


Hvilke elementer har jeres organisation allerede implementeret eller begyndt at planlægge for?



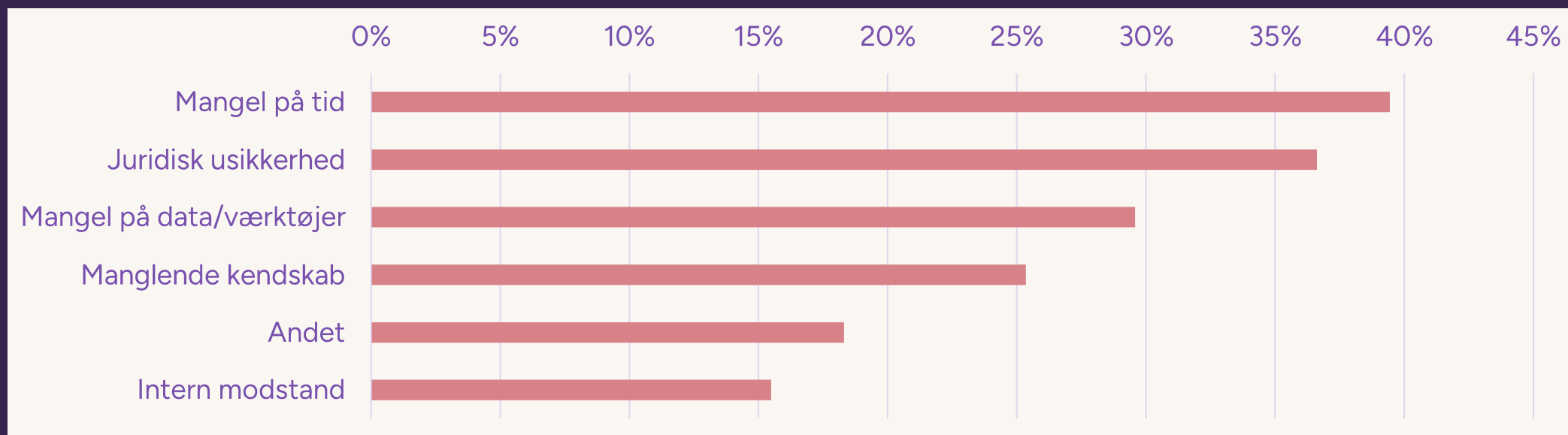
Multiple choice

Hvor godt forberedt er jeres organisation på at håndtere følgende?



Multiple choice

Hvad forventer du bliver den største udfordring i forhold til at overholde direktivet?



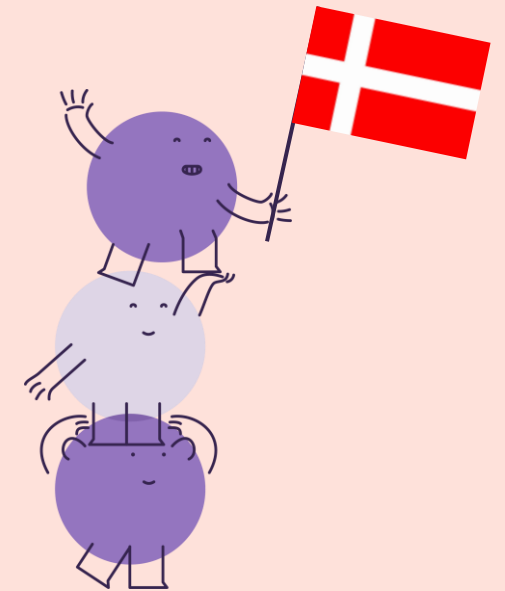
Multiple choice



Sammenligning af data fra forskellige segmenter

Forskellen på HR i Danmark, Sverige, Norge og Finland

- **Danmark mere digitalt modne**
% som svarede *Høj digital modenhed*:
Danmark 34%, Sverige 14%, Norge 16%, Finland 12%
- **Forventning om at lave markante nye HR-tech investeringer i de næste 12-24 måneder:**
Danmark 10%, Sverige 23%, Norge 20%, Finland 29%
- **Kendskab til EU's regler omkring længennemsigtighed:**
Sverige 89% mod Danmark 80%



Forskelle imellem virksomheder hvor HR sidder i topledelsen og dem hvor de ikke gør

HR er "i høj grad" eller "fuldstændig"
strategisk involveret

72%

23%

HR bliver **opfattet som en strategisk partner**

45%

10%

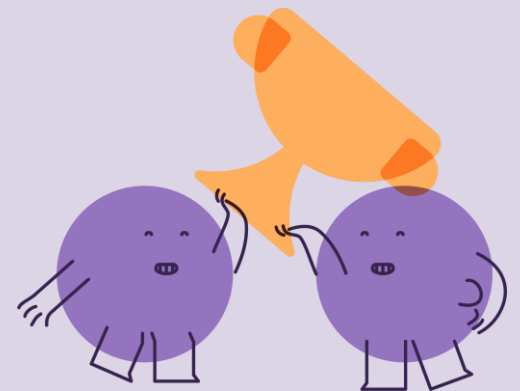
Har "høj" eller "meget høj"
investeringsvillighed i HR-tech

24%

3%

Forskel på offentligt og privat sektor på tværs af Norden

- **Opfattelsen af HR som en strategisk partner:**
41% i den private sektor og 29% i den offentlige sektor.
- **Digital modenhed:**
Kun 8% siger høj eller meget høj i den offentlige sektor, sammenlignet med 23% i den private sektor.
- **EU's løngennemsigthedsdirektiv:**
Lavere kendskab til reglerne, hvor 71% i den offentlige siger de kender til reglerne, men det er 87% i den private.



TAK FOR JERES OPMÆRKSOMHED - NOGLE SPØRGSMÅL?



*Tilmeld dig og
modtag rapporten
når den er klar!*