



KØNSDIVERSITET & PEOPLE ANALYTICS

HR Survey 2019

ennova

Copyright © by Ennova

KØNSDIVERSITET

- Hvorfor?
- Resultater fra HR Survey 2019
- Eksempler fra Ennovas database
- Urealistiske mål tager gassen af ballonen

ennova®





**“Diversity is being invited to
the party. Inclusion is being
asked to dance”**

– Verna Myers

KØNSDIVERSITET

Gamle argumenter men stigende interesse

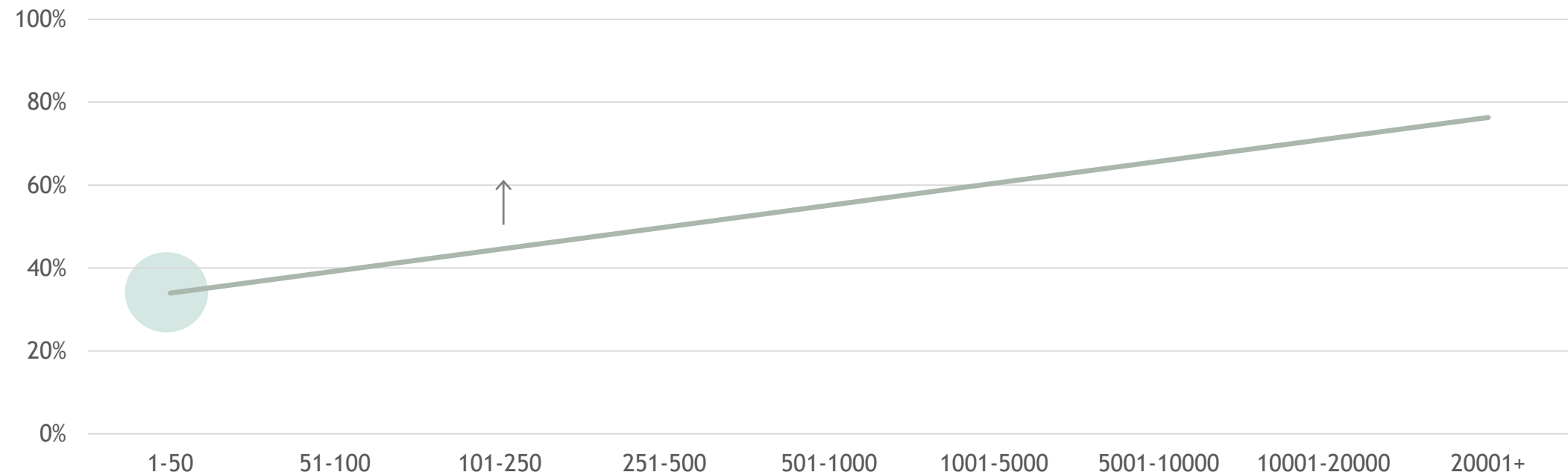
- Talentmangel
- Medarbejdernes fokus på Formål
- Analytics åbner for større præcision
- Næste store diversitetsemne: Alder!

ennova®



DET STARTER MED MÅLING

Resultater fra HR Survey 2019

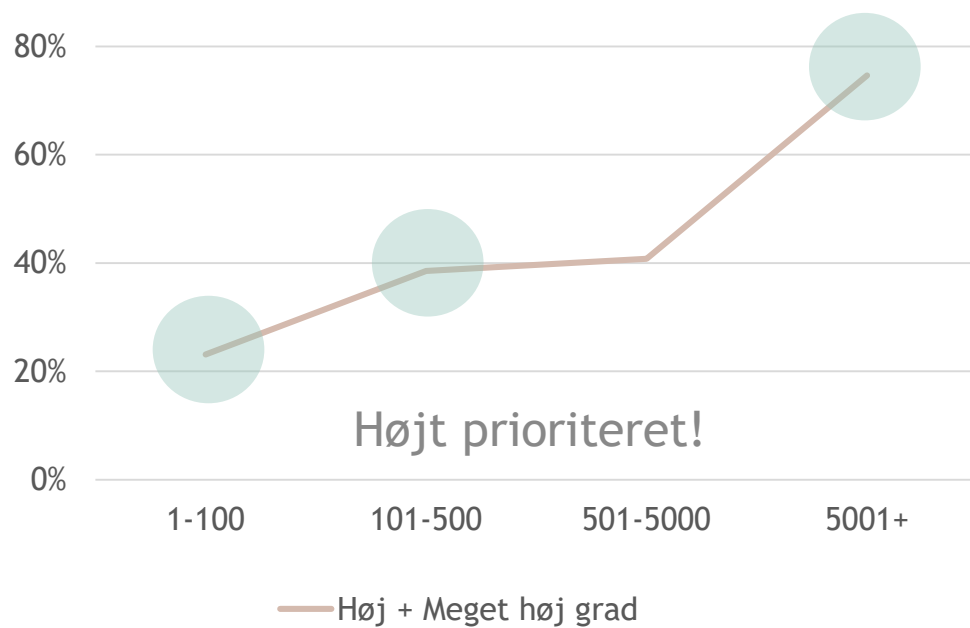


I vores organisation måler vi aktivt kønsdiversitet (Høj + Meget høj grad) (funktion)

KØNSDIVERSITET

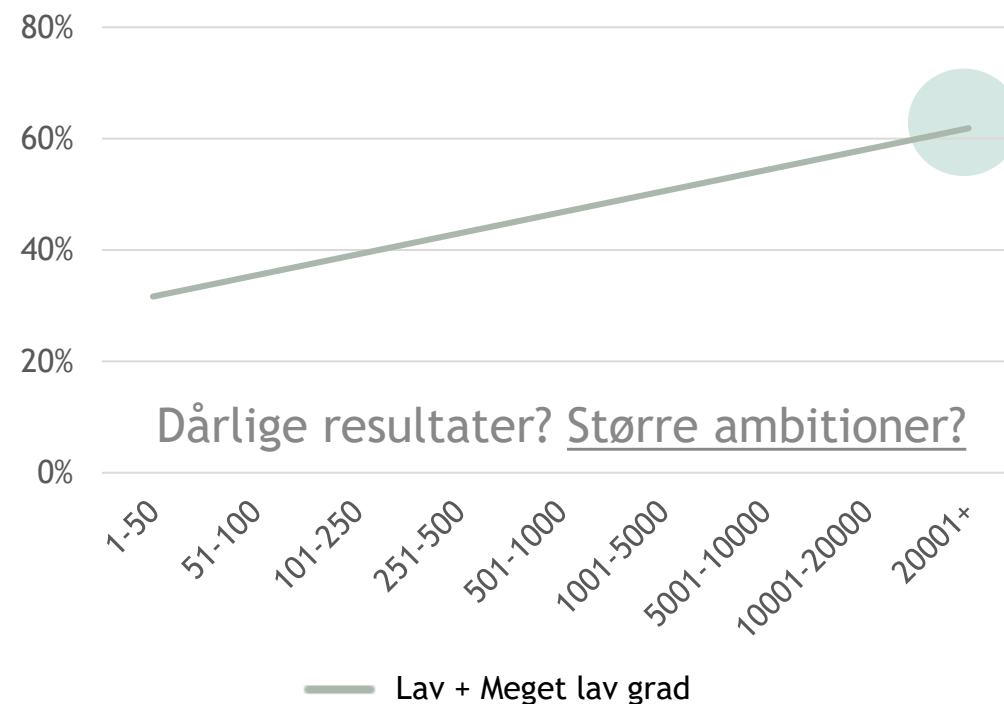
Resultater fra HR Survey 2019

Vi planlægger at arbejde mere på kønsdiversitet i de næste 12 måneder




ennova®

Vi har en tilfredsstillende kønsdiversitet i vores organisation (funktion)

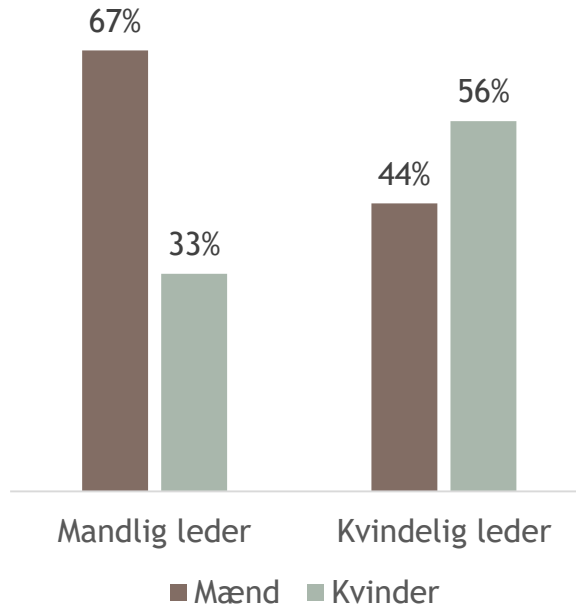


LEDERENS KØN

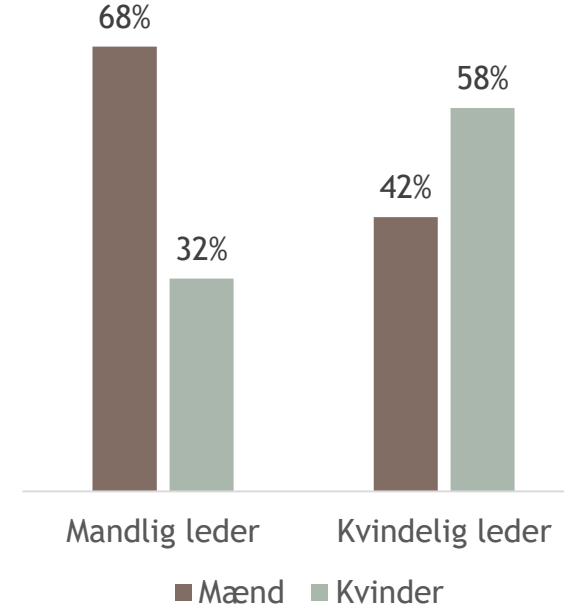
Eksempler fra Ennovas database

 Ikke generisk

Kønssammensætning



Rekrutteringer



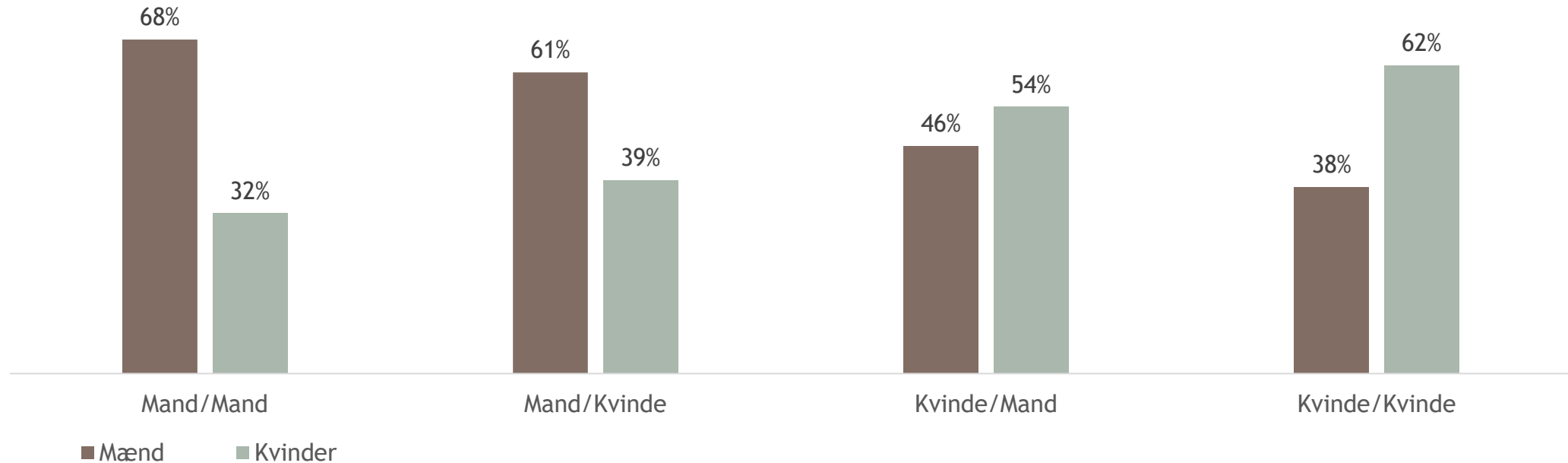
Kilde: Ennovas database (2018)

ET NIVEAU ER IKKE NOK

⚠ Ikke generisk

Eksempler fra Ennovas database


Leders køn / Leders leders køn

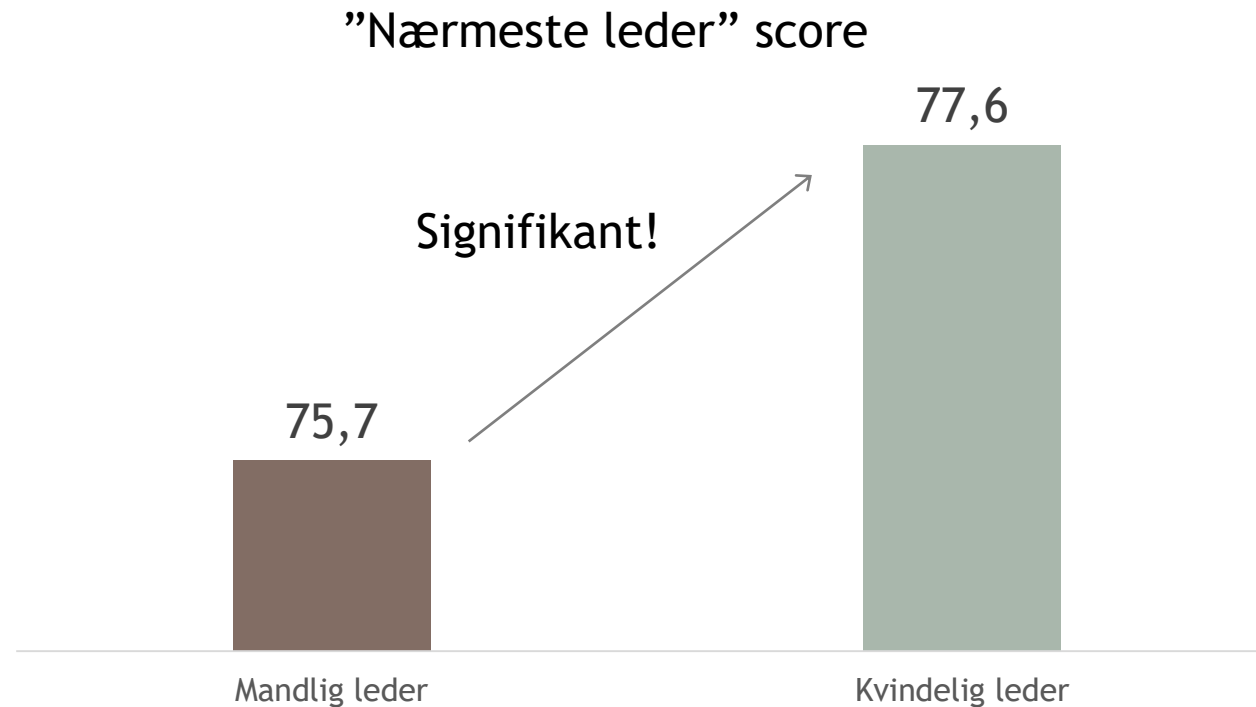


Kilde: Ennovas database med (2018)

KVINDELIGE LEDERE ROCKS!

Eksempler fra Ennovas database

 Ikke generisk

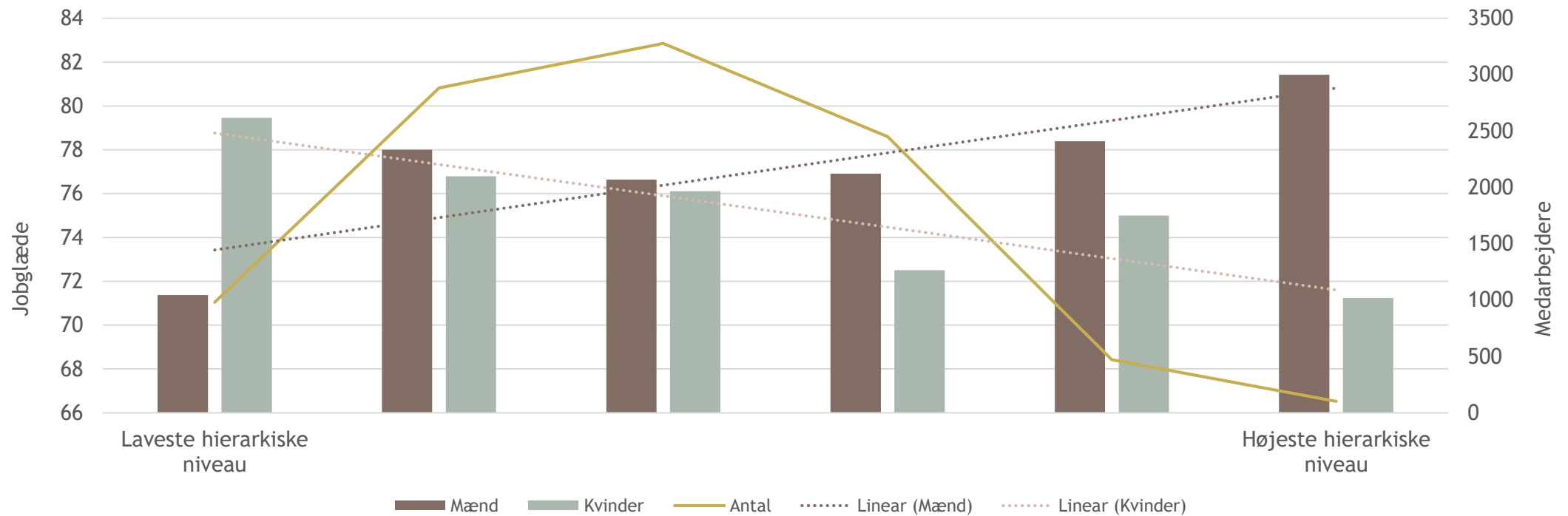


Kilde: Ennovas database (2018)

KOLDT PÅ TOPPEN

⚠ Ikke generisk

Eksempler fra Ennovas database



Kilde: Ennova case



UREALISTISKE MÅL ER GIFT!

KØNSDIVERSITET

Start fra bunden / sæt differentierede mål

- Hver enhed har forskelligt potentiale
 - Fagområde / industri
 - Geografi / kultur / ledighed
 - Kandidater / employer brand
 - Forventet vækst & medarbejderomsætning
- Find knasterne & potentialet!!
- Simulering

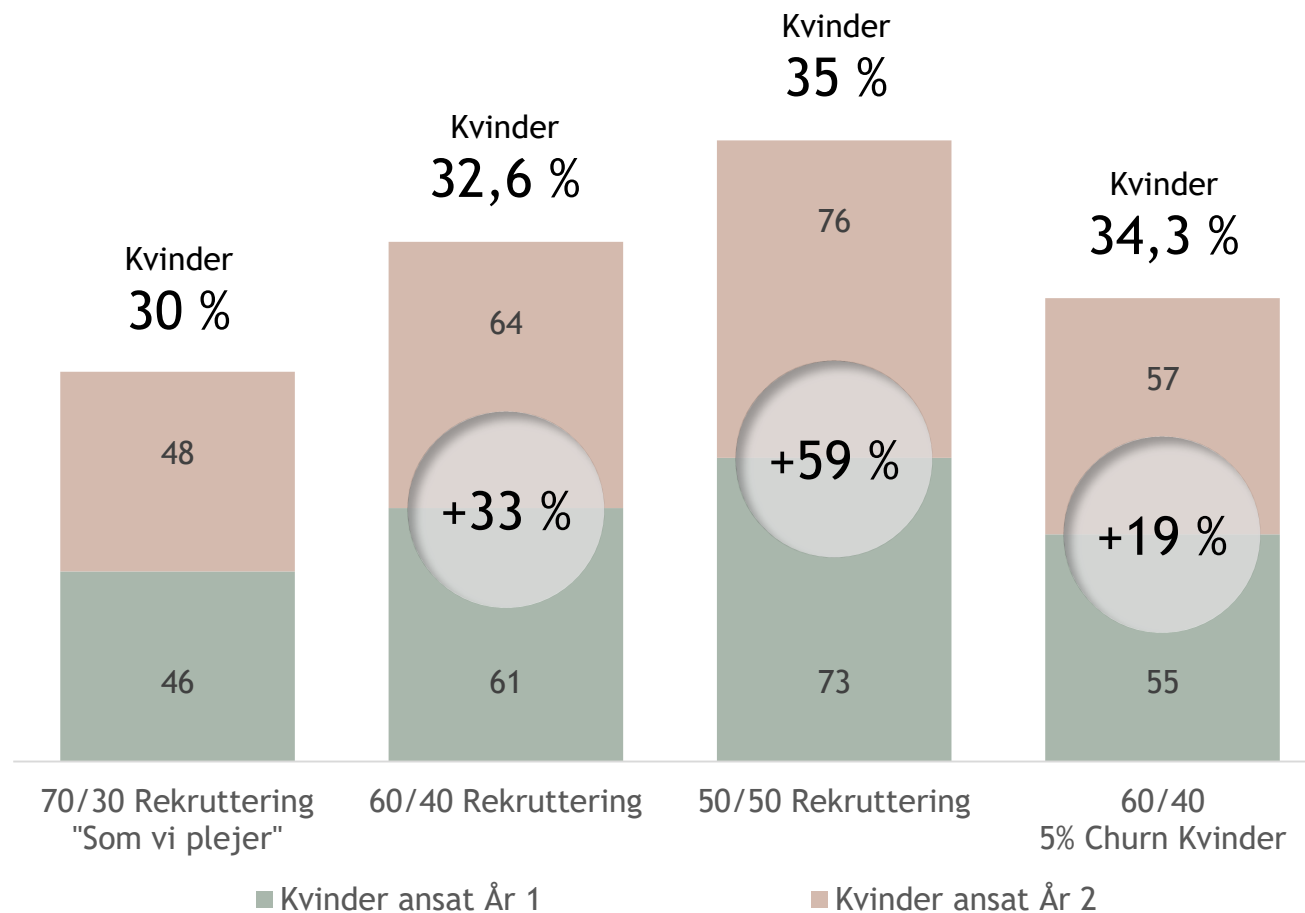


KØNSDIVERSITET

Rekruttering rykker ikke meget!

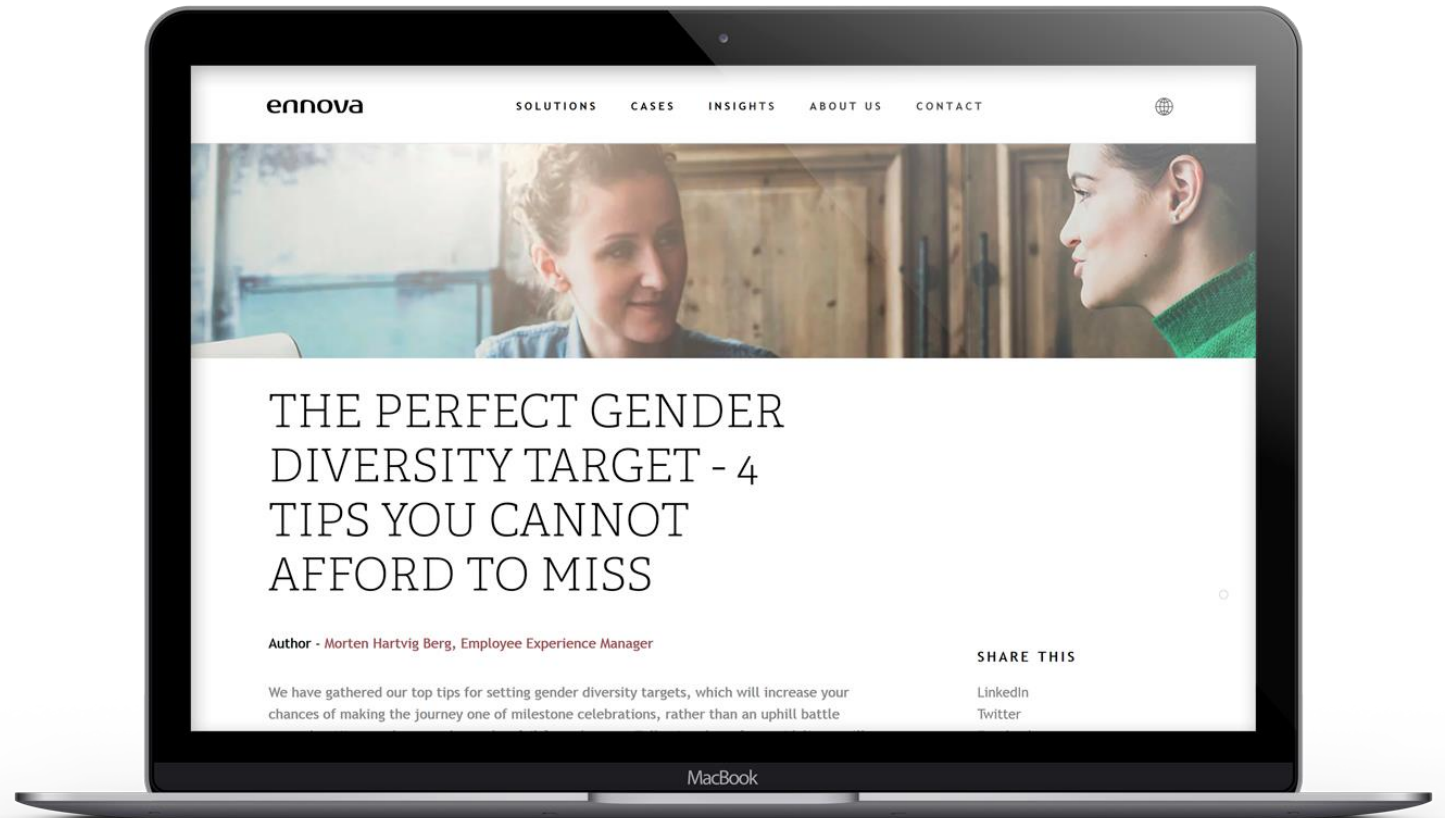
Scenarie

- 1000 ansatte
- Fortsat 5 % årlig FTE vækst
- 10 % medarbejderoms.
- 30 % kvinder
- Ledelse: "40% om 2 år - hyr flere kvinder!"



KØNSDIVERSITET

Hvis du vil læse mere





PEOPLE ANALYTICS

- Typiske Spørgsmål
- Resultater fra HR Survey 2019
- Case: Medarbejderomsætning
- Case: Hjemmedyrket vs Rekruttering

TYPISKE SPØRGSMÅL

Fra Ennova cases

- ” Hvad er sammenhængen mellem medarbejdernes trivsel og kundetilfredsheden? ”
- ” Hvordan påvirker Onboarding den fremtidige performance? ”
- ” Hvad motiverer vores Millennials? ”
- ” Hvilke grupper er hhv. mest og mindst fokuserede på lønstigninger? ”
- ” Hvorfor forlader medarbejderne os? ”
- ” Hvornår kan det ikke betale sig at hyre udefra fremfor selv at dyrke talent ”



PEOPLE ANALYTICS

Resultater fra HR Survey 2019

Mere Analytics!

44% *(Høj grad +
Meget høj grad)*

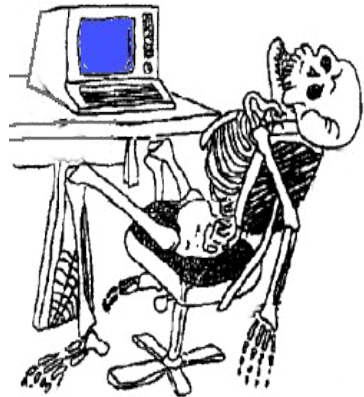
*Det ville gavne vores organisation
hvis vi arbejdede yderligere med
People Analytics*

Hvor er data?

46% *(Lav grad +
Meget lav grad)*

*HR dataen i vores organisation er
tilstrækkelig og nem tilgængelig*

PEOPLE ANALYTICS



Vent ikke på perfekt data!



Start altid med et problem!

EKSEMPEL

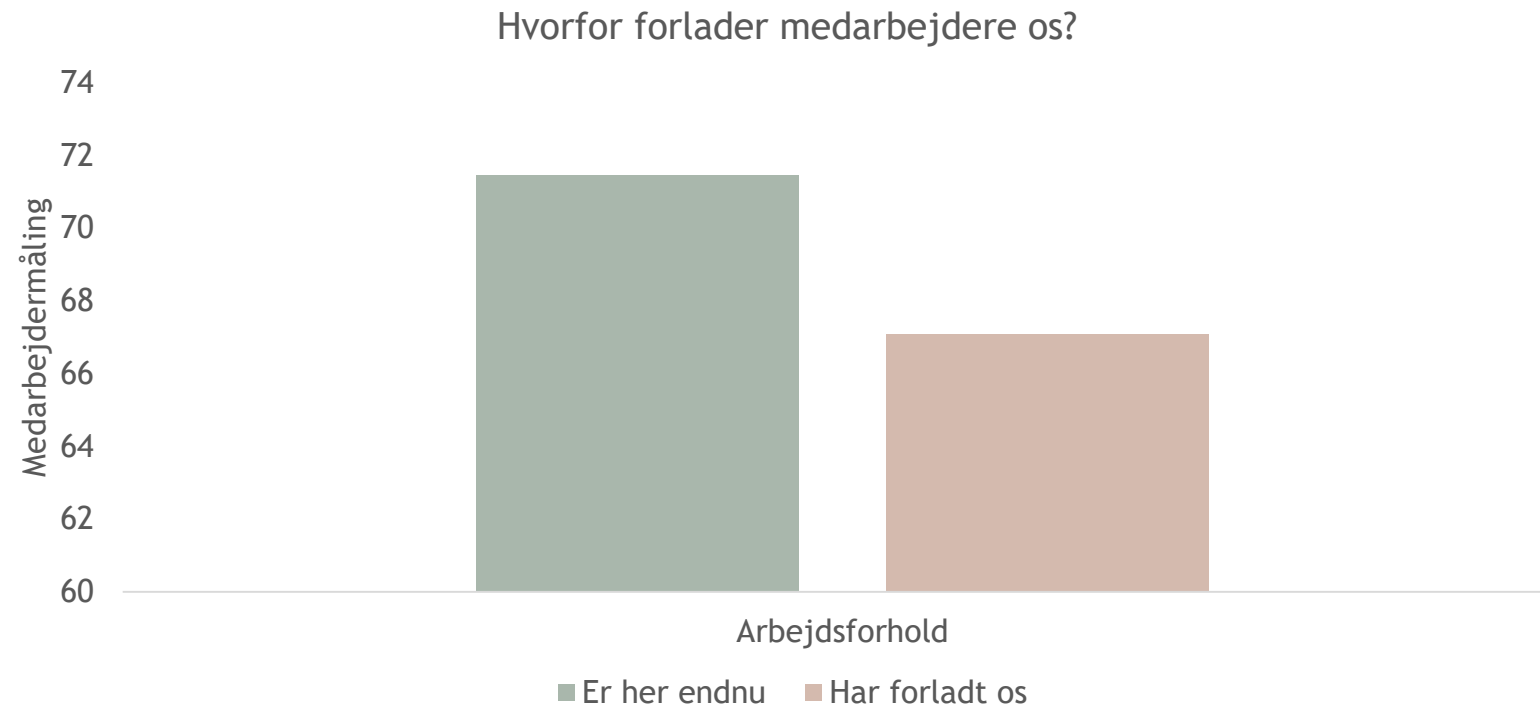
Ønskes: Viden om hvorfor medarbejdere forlader virksomheden

Formål: Målrette HR- og lederinitiativer mod medarbejderomsætning

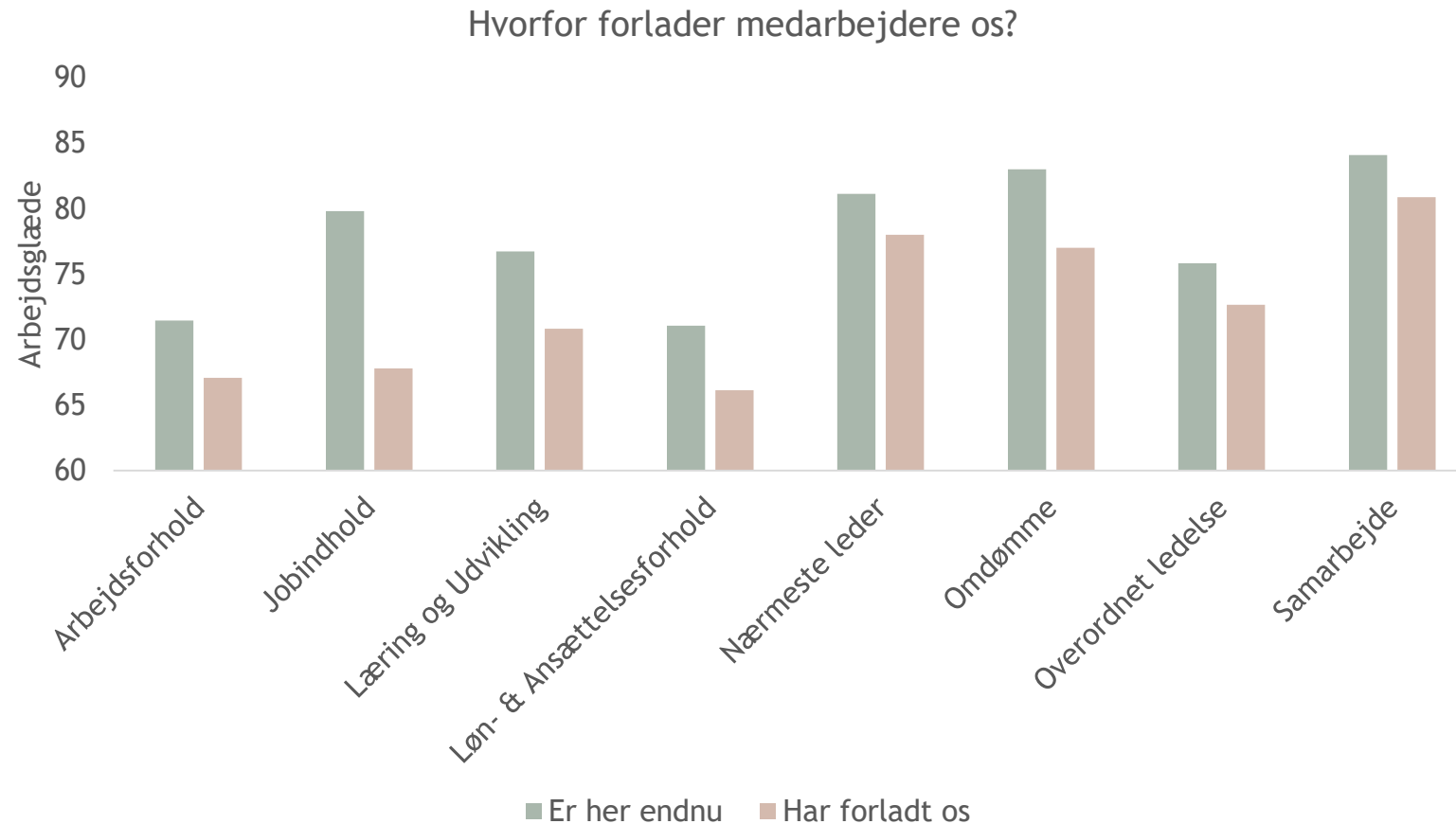
Data: Medarbejdermåling fra sidste år + liste over fratrådte medarbejdere

EKSEMPEL

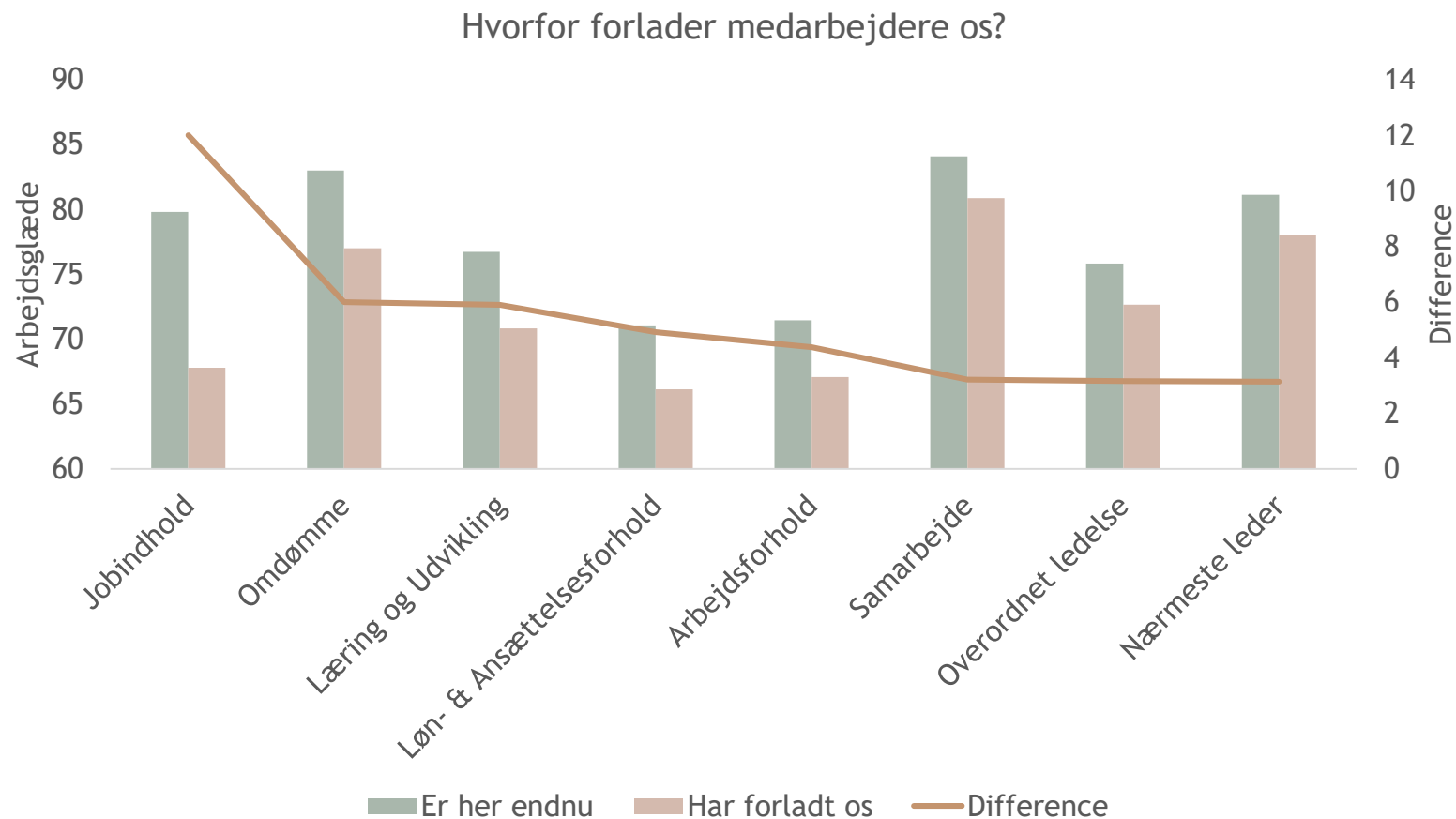
 Ikke generisk



EKSEMPEL



EKSEMPEL



EKSEMPEL

Ønskes: Indsigt i performance for erfarne rekrutter vs folk der er vokset op i organisationen

Formål: Input til fordeling af HR og Marketing ressourcer for næste år

Evaluering af Onboarding

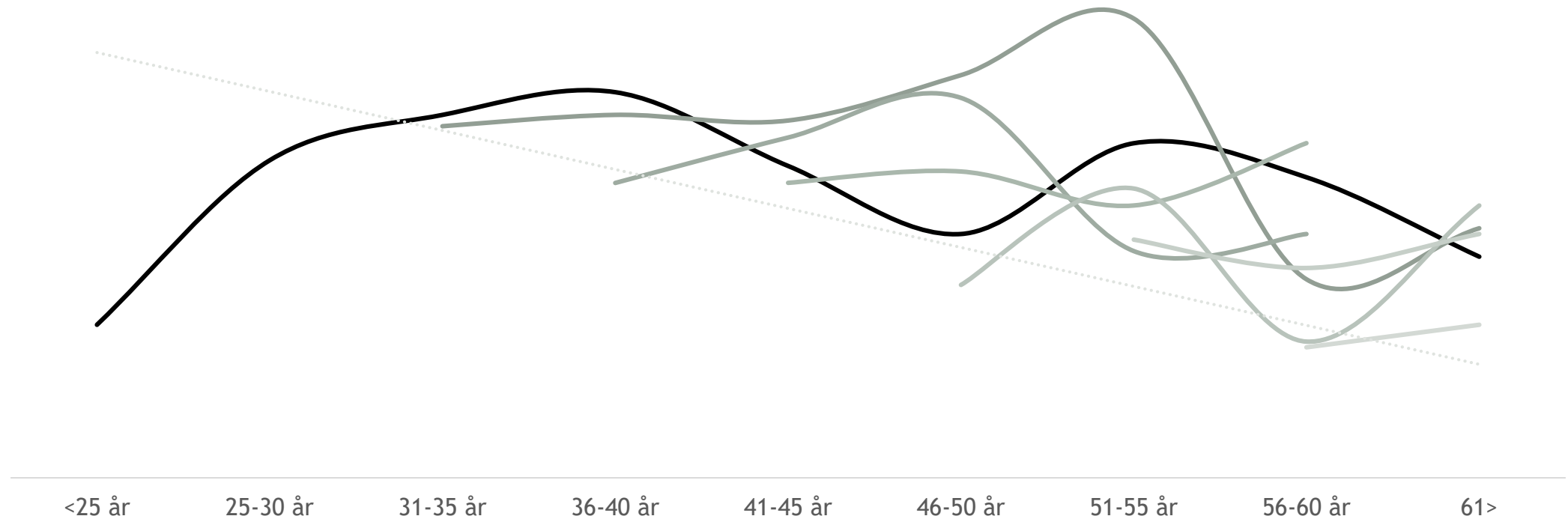
Evaluering af People Review

Data: Seneste medarbejderratings + fødselsdag + dato for ansættelse

PEOPLE ANALYTICS

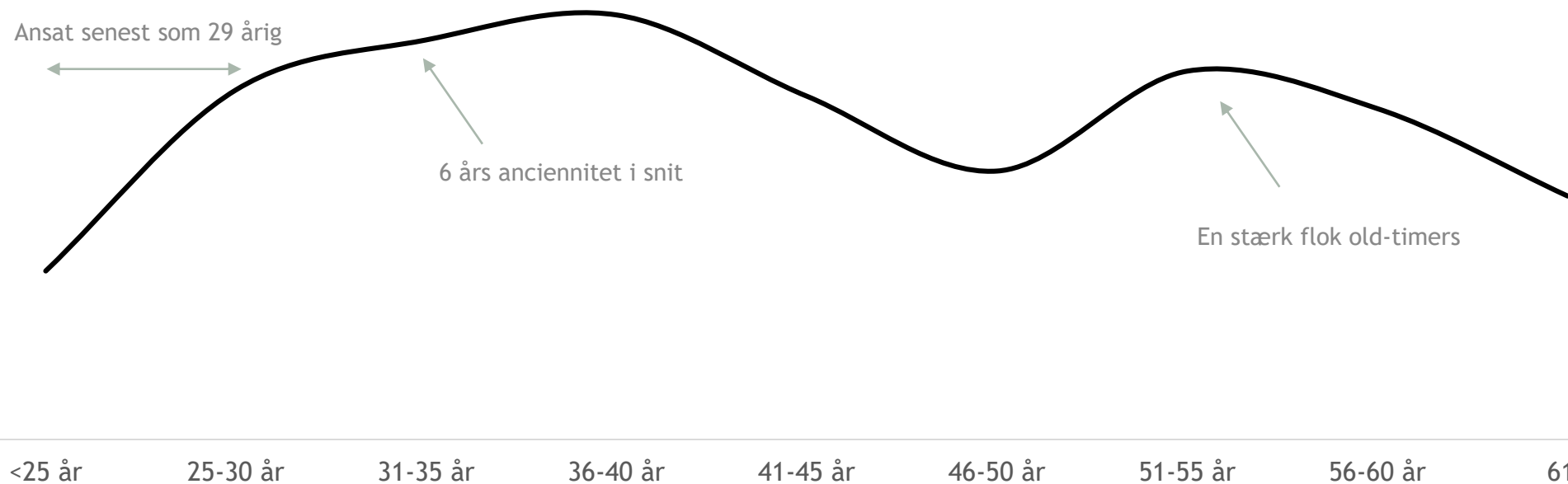


Performance Kurve - Hjemmedyrket Talent vs. Erfarne Rekrutter



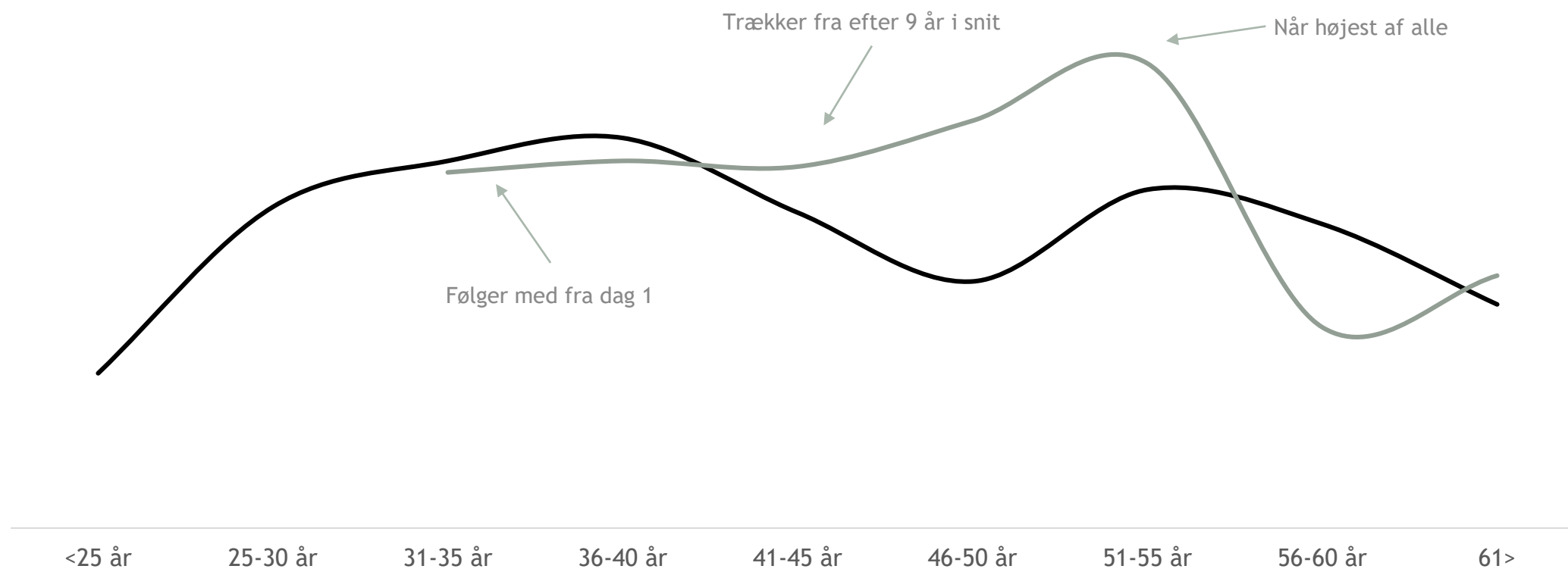
PEOPLE ANALYTICS

Hjemmedyrket Talent



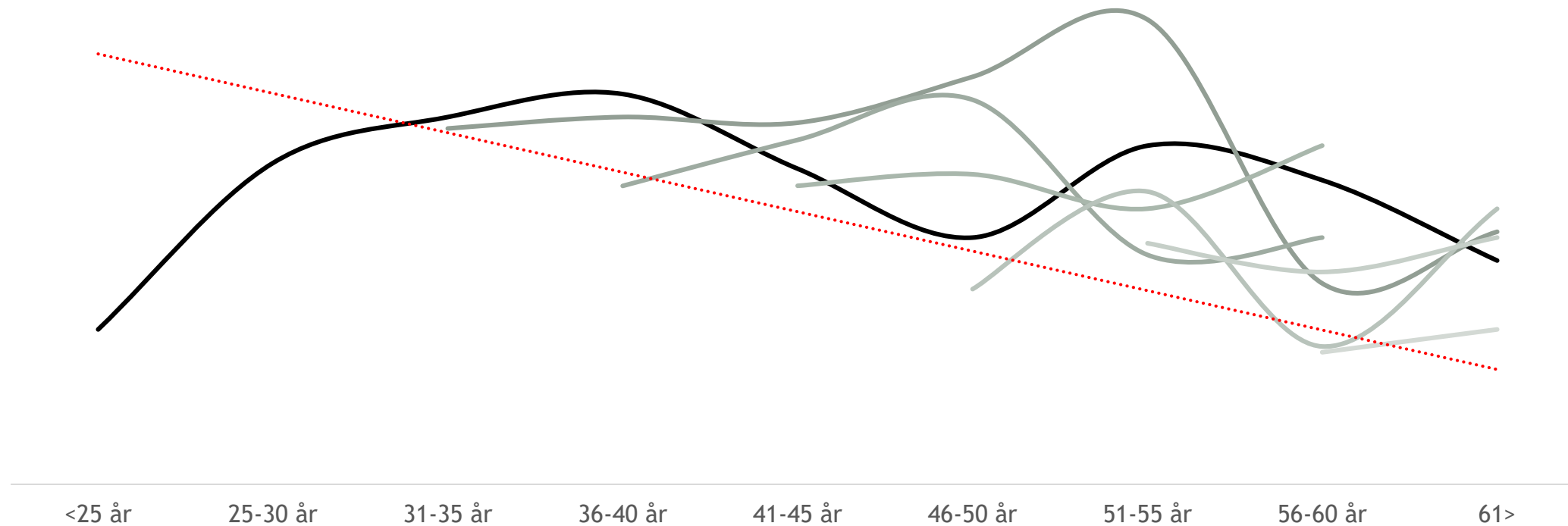
PEOPLE ANALYTICS

De yngre erfarne - hyret som 31-35 årige



PEOPLE ANALYTICS

To klare tendenser



PEOPLE ANALYTICS



To klare tendenser



<25 år

25-30 år

31-35 år

36-40 år

41-45 år

46-50 år

51-55 år

56-60 år

61>

TAK!

Copyright © by
ennova