

Talent udvikling i praksis Novo Nordisk

David Ögren Høj
Director

Talent & Succession Management
Global People & Organisation

RIKKE BIGUM &
CATHRINE HOLM-NIELSEN
Denmark

Novo Nordisk

Kort fortalt...

- Global leder inden for diabetes
 - 46% af det globale marked
 - 28 millioner diabetikere
- Omsætning i 2017: 112 mia. kr.
- Indtjening i 2017: 38 mia. kr.
- 42,000 medarbejdere i 190 lande
- 60% af medarbejderne udenfor Danmark
- Ca. 1,100 ledere udnævnt hvert år



Fokus på hvordan vi i praksis...



...Har organiseret talent arbejdet

...Identificerer talenter

...Kobler talent og successionsplanlægning

...Arbejder med globale talent puljer

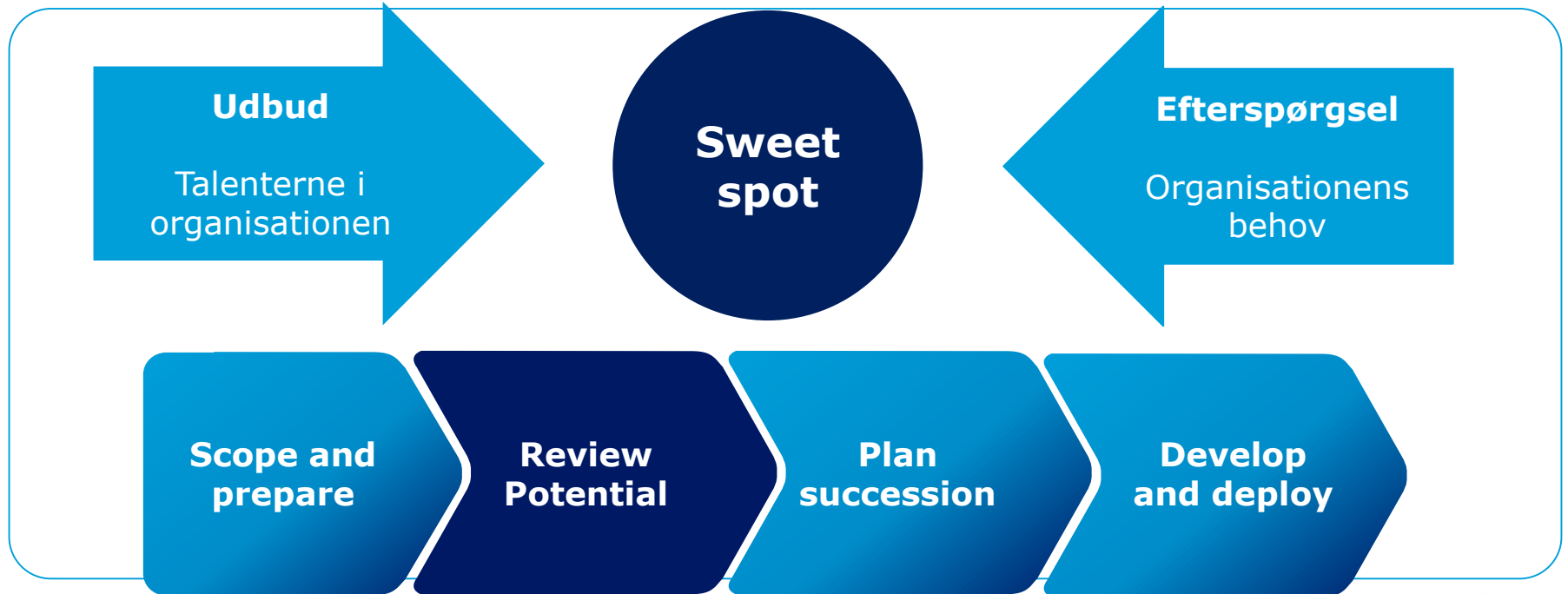
...Vurderer interne talenter op imod eksterne kandidater

Hvad er et talent i Novo Nordisk?



- Et **talent** i Novo Nordisk er en medarbejder med **højt potentiale**, dvs. en medarbejder med evnerne, engagementet og aspirationen til at lykkes i en mere senior stilling

Talent udviklingen og successionsplanlægningen går hånd i hånd



Hvad er successionsplanlægning?

Successionsplanlægning er processen at identificere, udvikle og udnævne successorer til de vigtigste stillinger i virksomheden

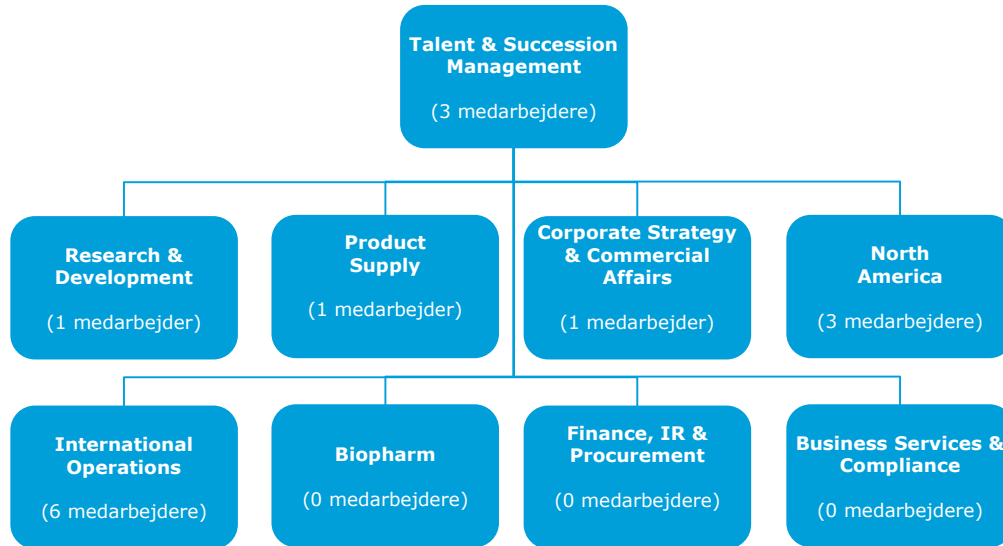


Hvad er formålet med successionsplanlægning?

Formålet med successionsplanlægning er at sikre **forretningskontinuitet** og **resultatskabelse** ved at have de bedst mulige kandidater på de rigtige tidspunkter til de rigtige stillinger



Organisering af talent arbejdet



+ ca. 100 HR Business Partnere

Center of Excellence er ansvarlig for:

- Strategi for talent og succession
- Globale processer, metoder og IT systemer
- Uddannelse og rådgivning
- Drive globale talent programmer
- Bestyrelsens successions arbejde

P&O i linjen er ansvarlig for:

- Drive talent of successionsprocesser sammen med ledelsen
- Sikre successionsplaner og udviklingsplaner af høj kvalitet
- Drive lokale talent programmer

Ledelsen er ansvarlig for:

- Succession for direkte referencer og andre nøgle stillinger
- Udvikle talent gennem arbejdet

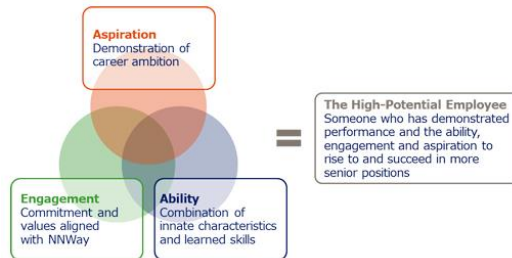
Identifikation af talenter

Scope and
prepare

Review
Potential

Plan
succession

Develop
and deploy



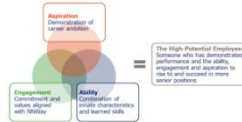
Talent og successionsplanlægnings processen

Scope and
prepare

SCOPE



Review
Potential



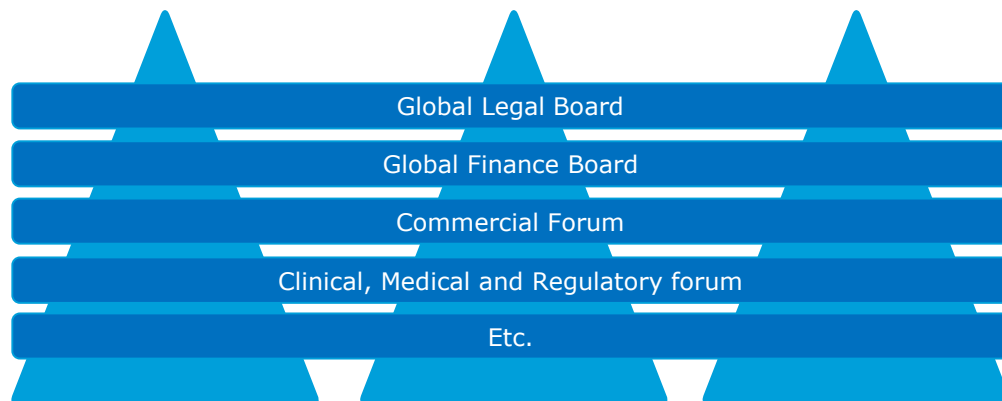
Plan
succession

A form titled "Succession Planning" with various fields for name, position, and other details. It includes a section for "Succession Plan" with a table for "Succession Candidates" and a section for "Succession Plan" with a table for "Succession Plan".

Develop
and deploy



Den globale talent pulje



Aligned timelines



Vurdering af interne talenter op imod eksterne kandidater



Proaktiv identifikation af eksterne kandidater til stillinger med svag succession sparer tid



Vurdering af interne successorer op imod eksterne kandidater sikrer den bedste kandidat til jobbet

Andre "praktiske" refleksjoner

The comic strip consists of three panels. In the first panel, Dilbert says to his red dog, "THE BOARD IS GETTING ON ME FOR NOT HAVING A SUCCESSION PLAN." In the second panel, Dilbert says, "FIND ME A LOSER WHO IS SO INCOMPETENT THAT THE BOARD WON'T WANT TO FIRE ME." In the third panel, Dilbert is at his desk talking on a phone, saying, "IT'S AN HONOR TO EVEN BE CONSIDERED!" The red dog replies, "I WAS GOING TO SAY THAT!"

© 2015 Scott Adams, Inc. /Dist. by Universal Uclick

120-15

	URGENT	NOT URGENT
IMPORTANT	1 DO	2 PLAN
NOT IMPORTANT	3 DELEGATE	4 ELIMINATE

TEAM NOVO NORDISK
Professional cycling team



Spørgsmål?