

# Unternehmenskultur bei Novartis

*Dr. Vasant Narasimhan ist seit Februar Chief Executive Officer von Novartis*

An die Öffentlichkeit, an seine Mitarbeiter sowie an Bewerber bei Novartis sendet er klare Botschaften, wie er sich die Novartis Unternehmenskultur vorstellt.

Aug 08, 2018

Vasant Narasimhan trägt keine Krawatten, nicht einmal beim Weltwirtschaftsforum in Davos. Mit dem 42-Jährigen weht ein junger, frischer Wind in der Spitze des Unternehmens. „Vas“, wie er selbst sagt und wie auch die Mitarbeiter ihn nennen, betont in Interviews und Reden vor allem eines: dass er die Novartis Unternehmenskultur grundlegend verändern will. Er spricht charmant und kompetent, aber auch dezidiert und bestimmt: „Ich versuche, sowohl für die Rolle, die unser Unternehmen im Gesundheitswesen spielt, als auch für den breiten Dialog mit der Öffentlichkeit eine humanistische Haltung einzunehmen.“

## Kulturwechsel bei Novartis – hin zum Kosmos der Digitalisierung

In den Augen des neuen CEO braucht Novartis diesen Kulturwechsel, um auch im 21. Jahrhundert erfolgreich zu sein. Kulturwechsel bei Novartis bedeutet zuallererst: sich dem Kosmos der Digitalisierung zu öffnen, um das Kerngeschäft einer Pharmafirma, die Entdeckung und Vermarktung von Medikamenten, effizienter zu machen. Dafür will das Unternehmen jetzt die Hightech-Werkzeuge der künstlichen Intelligenz (KI) und des „Data Mining“ nutzen, also des Sammelns und Auswertens von relevanten Daten durch Algorithmen.

## Neue Unternehmenskultur bei Novartis: mit Big Data zu neuen Arzneien

Als ersten konkreten Schritt des Kulturwechsels hat Novartis ein „Study Operation Center“ gegründet. Damit lässt sich täglich und in Echtzeit mit KI verfolgen, wie die gut 500 klinischen Studien des Unternehmens weltweit laufen. Mehr noch: Novartis will seine klinischen Studien dezentralisieren und hin zum Patienten bringen – mithilfe seines Firmenpartners „Science 37“, der für diese Zwecke eine App entwickelt.

In einem weiteren Ansatz will Novartis die Daten von über zwei Millionen Patienten aus klinischen Studien der vergangenen zwanzig Jahre mit KI analysieren. Denn „wir glauben“, so der CEO, „wir können allein mit diesen Daten neue Medikamente finden.“ Ein weiteres Beispiel: Die neuen digitalen Techniken sollen einen Algorithmus ermöglichen, der vorhersagt, welche Patienten auf ein neues Medikament höchstwahrscheinlich ansprechen werden.

## Mehr Risikofreude durch Kulturwechsel bei Novartis

„Das ist die Reise, auf der wir uns befinden“, erklärt Vasant Narasimhan. Und weiter: In der digitalen Welt mit ihren schnellen Innovationsrhythmen muss man sich wohlfühlen.“ Damit verbunden sei auch die Bereitschaft, risikofreudiger zu werden und Fehlschläge zu akzeptieren: „Viele unserer Ideen werden nicht funktionieren, aber einige schon. Das erfordert eine Offenheit für Experimente.“

## **Durch Kulturwechsel bei Novartis Ansehen in der Gesellschaft zurückgewinnen**

Doch zum Kulturwechsel bei Novartis gehört in den Plänen des CEO mehr als „nur“ die digitale Revolution. Für ihn ist gesellschaftliche Verpflichtung gleichermaßen wichtig. Zum einen „können wir als Unternehmen dadurch besser werden“, sagt Vas, „dass wir unsere Medikamente erschwinglicher machen.“ Zum anderen will er das Ansehen des Unternehmens neu ausrichten: „Ich will das Vertrauen der Gesellschaft zurückgewinnen und dass Novartis eine der am meisten respektierten Firmen in der gesamten Industriewelt wird. Ich weiß, dass wir uns da in vielem verbessern müssen. Aber ich bin davon sehr begeistert.“

## **Umdenken in der Novartis Unternehmenskultur: Gesundheit auch in Schwellen- und Entwicklungsländern**

In diesem Sinne hat Novartis sich kürzlich verpflichtet, 100 Millionen USD in die Entwicklung neuer Medikamente gegen Malaria zu investieren. Vasant Narasimhan formuliert die sozialen Absichten und Ziele von Novartis: „Noch immer“, erklärt der 42-Jährige, „sterben viele Menschen in weiten Teilen der Welt, bevor sie die medizinisch mögliche Lebenserwartung erreicht haben. Ich als CEO einer großen Pharmafirma nehme dieses Problem sehr ernst.“

---

**Source URL:** <https://dev1.novartis.de/de-de/geschichten/unternehmenskultur-bei-novartis>

### **List of links present in page**

1. <https://dev1.novartis.de/de-de/de-de/geschichten/unternehmenskultur-bei-novartis>
2. <https://dev1.novartis.de/de-de/de-de/stories/wir>