Novartis – Learning Strategy / Capability Building Academy

Auftraggeber: Novartis, Geschäftsbereich Pharmaceuticals
Leistungserbringer: Accenture
Meine Rolle: Projektmanager (Gesamtprojektverantwortung seitens Accenture)

Ausgangssituation

Novartis stand aufgrund zunehmenden Wettbewerbsdrucks im Pharmamarkt und einer veränderten Unternehmensstrategie vor der Herausforderung, die Kompetenzen seiner Mitarbeitenden weltweit gezielter, flexibler und effizienter weiterzuentwickeln.

Die bestehende Lern- und Weiterbildungslandschaft war durch dezentrale Strukturen, uneinheitliche Qualitätsstandards, redundante Lernangebote sowie eine unzureichende Nutzung digitaler Lerntechnologien geprägt. Trotz erheblicher Investitionen in die Mitarbeiterentwicklung blieb der strategische und operative Nutzen hinter den Erwartungen zurück.

Zielsetzung

Ziel des Projekts war die Entwicklung eines ganzheitlichen, global skalierbaren Konzepts für eine Capability Building Academy, um die Kompetenzentwicklung innerhalb der Pharmasparte von Novartis strategisch neu auszurichten.

Im Fokus standen die Harmonisierung und Professionalisierung der Lern- und Weiterbildungslandschaft, die Etablierung eines einheitlichen, rollen- und kompetenzbasierten Entwicklungsansatzes sowie die Steigerung von Qualität, Effizienz und Nutzerorientierung durch innovative Lernformate, digitale Technologien und optimierte Organisationsstrukturen.

Leistungen von JMC

Gesamtverantwortliche Leitung des 14-wöchigen Strategie- und Transformationsprojekts aufseiten von Accenture, einschließlich der Steuerung des Projektteams, der Koordination mit den relevanten Stakeholdern von Novartis sowie der Sicherstellung einer strukturierten und ergebnisorientierten Projektdurchführung.

Wesentliche Leistungen:

- Strategische Analyse: Steuerung der Bestandsaufnahme und Bewertung der globalen Lern- und Kompetenzentwicklungslandschaft zur Identifikation struktureller, organisatorischer und technologischer Optimierungspotenziale.
- Entwicklung des Academy-Zielbilds: Verantwortung für die Erarbeitung eines ganzheitlichen, implementierungsfähigen Zielkonzepts einschließlich Organisationsmodell, Leistungsportfolio, Governance und operativer Prozesse.
- Konzeption der Learning Experience: Steuerung der Entwicklung eines einheitlichen, innovativen und nutzerzentrierten Lernerlebnisses mit definierten Gestaltungsprinzipien, Lernkanälen und Angebotskomponenten.
- Transformation von Organisation & Technologie: Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Konsolidierung der Lernlandschaft, zur Einführung globaler Lerntechnologien sowie zur Überführung operativer Lernservices in Shared-Service-Strukturen.
- Implementierungsplanung: Verantwortung für die Erarbeitung einer Transformationsroadmap zur schrittweisen Einführung der Academy sowie eines globalen, rollen- und kompetenzbasierten Lerncurriculums.

© 2026 JMCruyff

Ergebnisse und Nutzen

Mit dem Projekt wurde die strategische und konzeptionelle Grundlage für die Einführung einer globalen Capability Building Academy geschaffen. Novartis startete anschließend die Umsetzung des neuen Academy-Modells und die Transformation seiner Lernorganisation. Zentrale Ergebnisse und Mehrwerte:

- Strategische Kompetenzentwicklung: Schaffung der Voraussetzungen für eine gezielte, an Unternehmenszielen und Rollenprofilen ausgerichtete Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.
- Standardisierung und Qualität: Entwicklung eines global einheitlichen Academy-Modells zur Harmonisierung von Lernangeboten, Qualitätsstandards und Prozessen.
- Effizienz und Wirtschaftlichkeit: Identifikation von Synergie- und Kostensenkungspotenzialen durch die Konsolidierung redundanter Lernangebote, den Einsatz gemeinsamer Technologien und die Bündelung operativer Leistungen in Shared Services.
- Digitalisierung und Innovation: Konzeption einer integrierten, technologiegestützten Lernumgebung zur Förderung von Zusammenarbeit, Wissensaustausch und arbeitsplatznahem Lernen.
- Ganzheitliches Talentmanagement: Konzeptionelle Verknüpfung von Kompetenzentwicklung, Talentmanagement und Performance Management zur besseren Steuerung und Förderung der Mitarbeiterentwicklung.

Gesamtnutzen: Etablierung eines strategischen und operativen Zielbilds für eine skalierbare, effiziente und nutzerorientierte Learning Academy als Grundlage für die nachhaltige Transformation der globalen Kompetenzentwicklung bei Novartis.

© 2026 JMCruyff