nav

novartis angestellten verband
novartis employees association

Veränderungen

INSIGHTS 2 | 2022

Neue Gebäudezutrittsregelung für das Forum 1

Die Öffnung des Novartis Campus führt auch zu Veränderungen im Gebäudezutritt für das Forum 1 (WSJ-200).

Das Forum 1 ist neu nur noch für aktive Novartis Mitarbeitende frei zugänglich. Somit ist der Zutritt zu unserer NAV Geschäftsstelle nicht mehr jederzeit möglich.

Was ist zu tun?

Bitte melden Sie sich für jeden Besuch vorab bei der NAV Geschäftsstelle an, damit wir Sie ins Gebäude lassen können.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

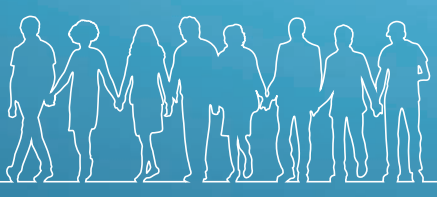
Sie erreichen uns
per E-Mail auf:
nav.nav(at)novartis.com
oder per Telefon unter: 061 697 39 00

Save the Date: NAV Mitgliederversammlung 2023

Geschätztes Mitglied
Reservieren Sie sich das Datum der NAV Mitgliederversammlung 2023 bereits heute in Ihrer Agenda.

Donnerstag, 27. April 2023, 16.00 Uhr

Eine persönliche Einladung erfolgt zeitnah.
Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



nav novartis angestellten verband
novartis employees association

Inhalt

Editorial **5**

Chief People & Organization Officer
Interview mit Rob Kowalski **6**

Inclusion & People Engagement Switzerland
Gleichstellung von Behinderten – Die Schweiz macht sich auf den Weg **12**

Mitgliedschaft
«Chapeau» an den NAV! **16**

Beitrittserklärung
Das bietet Ihnen der Angestelltenverband **17**

Employee Relations Europe – Novartis Euroforum
«Influencer» in Zeiten des Wandels **18**

Regierungsrat Basel-Stadt
Esther Keller, Regierungsrätin Basel-Stadt **22**

Novartis Pavillon
Komm rein und verweile **26**

Mitgliederangebot
Wettbewerb **29**

Impressum

Mitgliedschaft
arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

Geschäftsbeziehung
Ertl & Tschudi, Basel

Redaktionsteam
Andrea Fedriga-Haegeli, Susanne Hänni, Davide Lauditi, Marco Preci, Yvonne Tanner

Kontaktadresse
NAV Novartis Angestellten Verband
Geschäftsstelle
Novartis Campus, Forum 1
WSJ-200.P.84 / Postfach, 4002 Basel
Telefon +41 (0)61 697 39 00
E-Mail nav.nav(at)novartis.com

INSIGHTS erscheint zweimal pro Jahr
Laufende Nr.: 93/2022 | Auflage: 4000 Expl.

Redaktionsschluss INSIGHTS 1/2023
30. März 2023

Übersetzungen
Inter-Translations SA, Bern

Fotos
adobe.stock.com | biondopictures.com
Bor Slana (borslana.org) | gettyimages.com

Grafik/Satz
cdesign, Reinach

Druck
Birkhäuser + GBC AG, Reinach

Jegliche Wiedergabe von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

Sämtliche Artikel finden Sie auch unter *www.nav.ch*

Editorial

Geschätztes Mitglied

Jedes Zeitalter erfährt prägende Ereignisse und es liegt in der Natur des Menschen, mit diesen umzugehen und Veränderungen anzunehmen.

Mit der Ankündigung vom 4. April 2022 von VAS NARASIMHAN zur neuen Organisationsstruktur «Transformation for Growth» wurden die Mitarbeitenden erneut mit einschneidenden Veränderungen konfrontiert. Diese lösten grosse Unsicherheit aus und führten zu Ängsten.

In einem Interview mit dem NAV stellte sich ROB KOWALSKI, Chief People & Organization Officer, unseren durchaus kritischen und auch persönlichen Fragen.

Für eine positive Veränderung setzt sich Novartis weltweit für die Gleichstellung und vollständige Integration von Mitarbeitenden mit sichtbarer oder unsichtbarer Behinderung ein. JUDITH LEUENBERGER, Leiterin Inclusion & Employee Assistance Novartis Schweiz, freut diese Entwicklung sehr, sind gemäss der Weltgesundheitsorganisation (WHO) doch zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung davon betroffen. Als ehemalige Co-Leiterin des globalen «Disability Equity»-Projektteams hat sie sich in den letzten zwei Jahren intensiv mit der Thematik befasst.

Der NAV gratuliert RALF ENDRES zur Wahl in das Novartis Euroforum (NEF) als Delegierter für die Novartis Schweiz. Was die Aufgaben sind und welche Strukturen das NEF innehat, erklärt uns QUIRIN ZINK, Employee Relations Europe, er ist der Vorsitzende des Novartis Euroforums.

Mit der Campus-Öffnung seit Oktober 2022 findet eine weitere und grosse Veränderung statt, die die gewohnten Strukturen für die Mitarbeitenden umkrempelt. Was die Öffnung für ESTHER KELLER, Regierungsrätin, Basel-Stadt bedeutet, erfahren Sie im Interview.

Wir wünschen Ihnen eine genussvolle Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi
Co-Präsidium NAV

Interview mit Rob Kowalski

«Auch wenn sich die Art und Weise, wie wir arbeiten, für immer verändert hat, sehe ich eine Weiterentwicklung unseres Ansatzes, bei dem Team-Building und Zusammenarbeit im Vordergrund stehen und wir uns wieder stärker auf das Wachstum unseres Unternehmens konzentrieren.»

Rob Kowalski
Chief People & Organization Officer

ZU IHRER PERSON:

Wer ist Rob Kowalski?

Wie beschreiben Sie sich selbst?

ROB KOWALSKI: Ich bin Ehemann, Vater, Sohn, Freund und Kollege. Seit ich mich erinnern kann, wollte ich immer etwas bewirken. Durch unsere Arbeit in P&O bei Novartis haben wir Einfluss auf die Gestaltung unserer Organisation, was wiederum Auswirkungen darauf hat, wie wir die Medizin für unsere Patienten neu denken. Aber wir können auch durch unsere Entscheidungen und Handlungen im Alltag Einfluss auf die Menschen um uns herum nehmen. Habe ich mir einen Moment Zeit genommen, um zu fragen, wie es einem Kollegen diese Woche geht? Habe ich bei seiner Antwort wirklich zugehört? Ist mir aufgefallen, wer sich im letzten Meeting nicht zu Wort gemeldet hat? Habe ich nach ihrer Meinung gefragt? Ich fühle mich am Ende eines Tages zufrieden, wenn ich weiss, dass ich etwas Sinnvolles getan habe.

Wie würden Ihre Familie und Freunde Sie beschreiben?

Als jemanden, der in guten wie in schlechten Zeiten für sie da ist. Jemand, mit dem man Spass haben und zusammen lachen kann, mit dem man gemeinsam wächst und sich gegenseitig herausfordert und unterstützt, um das Beste aus sich herauszuholen.

Wie wichtig sind Ihnen Freizeit und Erholung?

Wir arbeiten alle hart, doch es ist wirklich wichtig, daneben auch für einen Ausgleich zu sorgen. Zeit mit der Familie und mit Freunden hilft mir, Kraft zu tanken und die wichtigen Dinge im Blick zu behalten. Zudem ist es mir auch wichtig, Zeit für mich sowie Zeit zum Nachdenken und Reflektieren zu haben.

Was ist Ihr Rezept für ein gesundes Leben?

Was ich bereits beschrieben habe: Es geht darum, den Sinn für Verhältnismässigkeiten zu bewahren und einen Ausgleich zu schaffen.

Wie wichtig ist Ihnen konstruktives Feedback?

Es ist entscheidend. Konstruktives Feedback – die Perspektive von jemandem, die oder der die Dinge anders sieht als man selbst – lässt uns als Menschen und als Führungskräfte wachsen. Je weiter ich auf meinem eigenen Karriereweg gekommen bin, desto wichtiger ist dies für mich geworden. Und es geht nicht nur darum, konstruktives Feedback zu erhalten: Noch wichtiger ist, was wir daraus machen.

Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, welcher wäre das?

Dass alle freundlich miteinander umgehen.

IHRE ROLLE ALS CHIEF P&O OFFICER:

Seit 2010 waren Sie für Novartis im Bereich Globale Arzneimittelentwicklung und regulatorische Angelegenheiten tätig. Im September 2021 übernahmen Sie die Rolle des Chief P&O Officer. Damals hatten wir es noch mit der COVID-19-Pandemie zu tun, und die Geschäftswelt stand vor einem grossen Wandel.

Was hat Sie dazu bewogen, diese Stelle anzunehmen?

Schon seit langem motivieren mich die zwischenmenschlichen Aspekte einer Führungsaufgabe. Es macht mir Spass, Menschen zu helfen, sich weiterzuentwickeln, ein Unternehmen so zu formen, dass es sein Bestes gibt, eine leistungsfördernde Kultur zu gestalten – und damit hoffentlich einen dauerhaften Einfluss zu erzielen.

Was bedeutet für Sie kultureller Wandel, und was verstehen Sie unter «Choice with Responsibility»? Kam es bei der Einführung Ihrer Ansicht nach zu Missverständnissen?

Kultureller Wandel ist eine Reise. Unsere Kultur verändert sich ständig, manchmal schneller, manchmal etwas langsamer, aber sie entwickelt sich immer weiter. Der Grundton einer gewünschten Kultur kann von den Führungskräften vorgegeben werden, aber es braucht uns alle, um sie mit Leben zu füllen: durch die Art, wie wir gemeinsam arbeiten und wachsen. Wir haben uns auf diese Reise begeben, um zu lernen, unseren Mitarbeitenden zuzuhören – im Wissen, dass wir uns weiter anpassen müssen, wenn sich die Welt weiterentwickelt, um mit ihr mitzuwachsen. «Choice with Responsibility» wurde zu einer Zeit geboren, als wir noch nicht ganz verstanden, was die Pandemie für den Arbeitsplatz bedeuten würde. Es ging immer um hybride Arbeitsweisen, ausgerichtet auf eine maximale Wirkung. Das war damals sehr sinnvoll, und es hat Novartis und allen unseren Mitarbeitenden gutgetan. Wir haben während der Pandemie kollektiv Heldentaten vollbracht und sollten stolz darauf sein. Zwei Jahre später stehen wir in Bezug auf unsere Bewegungsfreiheit, die Fähigkeit und den Wunsch, miteinander zu interagieren, und unser Alltagsleben in den meisten Ländern fast wieder dort, wo wir vor der Pandemie waren. Auch wenn sich die Art und Weise, wie wir arbeiten, für immer verändert hat, sehe ich eine

Weiterentwicklung unseres Ansatzes, bei dem Team-Building und Zusammenarbeit im Vordergrund stehen und wir uns wieder stärker auf das Wachstum unseres Unternehmens konzentrieren. Unser weiterentwickelter Ansatz soll die Flexibilität der Fernarbeit berücksichtigen und gleichzeitig die wichtigen Momente im Büro anerkennen und priorisieren, um die Vernetzung des Teams und die kollektive Verantwortlichkeit zu fördern.

Die Rolle von P&O (früher HR) hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Welches Rollenprofil sollte eine moderne P&O-Abteilung aufweisen, und wie wird dieses Rollenprofil in Zukunft aussehen?

Moderne P&O-Organisationen müssen sowohl strategisch als auch operativ hervorragend sein. P&O sollte mit dem Unternehmen und den Funktionen, die wir unterstützen, eng verbunden sein, damit wir ihnen (und der gesamten Organisation) helfen können, unsere Unternehmensziele zu erreichen und uns auf die Dinge zu konzentrieren, die wirklich wichtig sind. Egal, ob es darum geht, das beste Organisationsmodell zu entwerfen, eine erstklassige Talentstrategie zu implementieren, die Kultur eines Unternehmens mit 100 000 Mitarbeitenden mitzugestalten oder eine Lernumgebung zu schaffen, in der wir alle wachsen und gedeihen können. Gleichzeitig muss P&O aber auch bestrebt sein, den Mitarbeitenden bei den Millionen von P&O-Transaktionen, die wir jedes Jahr durchführen, eine nahtlose Mitarbeitererfahrung zu bieten – von der korrekten und pünktlichen Auszahlung der Löhne bis hin zur Unterstützung bei der Bewältigung eines beruflichen oder privaten Ereignisses. Es ist die nahtlose Verschmelzung dieser Fähigkeiten in grossem Masse, die wir anstreben und die unsere führende P&O-Organisation auch in Zukunft prägen wird.

Das Unternehmen legt grossen Wert auf das Thema «Talente». Wie sieht die Strategie aus, um diese Talente zu halten und zu fördern und den Verlust von Talenten zu verhindern?

Wir wollen die Medizin neu denken, um das Leben der Menschen zu verlängern und unsere Geschäftsstrategie zu verwirklichen. Dazu muss Novartis unbedingt sicherstellen, dass wir über die Talente, die Fähigkeiten und die organisatorischen Möglichkeiten verfügen, die wir in grossem Umfang benötigen. Um geschäftlichen Erfolg zu ermöglichen, müssen wir Talente auf effiziente und effektive Weise managen, um Mitarbeitende anzuziehen und zu halten, die fähig

sind, ihre Leistung über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten zu können. Unsere Strategie reflektiert die verschiedenen Aspekte und Dimensionen des Talentmanagements: Talente akquirieren, fördern und binden. Es ist von entscheidender Bedeutung, die richtigen Talente zur richtigen Zeit für die richtige Aufgabe zu finden und ihre Leistung zu steuern. Dabei liegt uns die Erfahrung der Mitarbeitenden am Herzen. Wir vereinfachen Prozesse und rüsten auf neuen Technologien auf. Indem wir all diese Dimensionen zusammenbringen, hilft uns unsere übergreifende Talentmanagement-Strategie, die Kräfte unserer Mitarbeitenden freizusetzen, die Leistung zu steigern und als fokussiertes, innovatives Arzneimittelunternehmen zum Erfolg zu kommen.

Die traditionelle Weiterbildung gibt es nicht mehr: Sie ist – auch aus Kostengründen – einer digitalen Plattform gewichen. Das ist ein bisschen wie ein Restaurantbesuch online: Es gibt eine grosse Auswahl an Gerichten, aber vom Geschmack kriegt man wenig mit. Für viele ist diese Art des Lernens nicht nachhaltig. Wäre ein Kompromiss oder eine gute Mischung aus Online- und Präsenzunterricht nicht besser?

Das digitale Lernen hat sicherlich Vorteile, da wir Schulungen und Entwicklungserfahrungen einem grösseren Publikum anbieten können. Das ist eine wichtige Fähigkeit, die wir auch in Zukunft pflegen und in die wir investieren werden. Es ist jedoch sinnvoll, Menschen für bestimmte Arten von Schulungen oder Teambuilding persönlich zusammenzubringen, wenn die Ziele in der Gruppe effektiver erreicht werden können. Ich gehe also davon aus, dass wir in Zukunft in gewissen Fällen wieder zu Präsenzschulungen zurückkehren werden, wenn wir vermehrt zu hybriden Arbeitsformen übergehen.

BAROMETER:

Auch die Glint-Umfrage ist ein Thema, das viele Mitarbeitende infrage stellen. Ist es immer noch das richtige Instrument, um den Puls der Mitarbeitenden zu fühlen?

Die Glint-Umfrage ist für uns ein sehr wichtiges Instrument, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie die Menschen über Novartis denken.

Das Schöne an diesem Tool ist, dass das Ausfüllen im Durchschnitt nur etwa zwei Minuten dauert und wir trotzdem eine Rücklaufquote von über 70 Prozent haben. Das liegt über der Branchennorm und zeigt mir, dass unsere Mitarbeitenden gehört werden wollen. Wir werden also weiter zuhören! In Zeiten des Wandels ist das besonders wichtig.

Die Mitarbeitenden werden im Unternehmen sehr geschätzt. Wo sehen Sie Ihre Verantwortung?

Ja, da stimme ich Ihnen zu. Wir schätzen unsere Mitarbeitenden sehr. Sie sind das Rückgrat unseres Unternehmens und das wichtigste Kapital, das wir haben. Gemeinsam mit meinen ECN-Kollegen/-innen ist es meine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeitenden diese Wertschätzung spüren und dass Novartis für sie ein Ort ist, an den sie jeden Tag gern kommen, wo sie in ihren Fachgebieten einen wichtigen Beitrag leisten, wo sie die Möglichkeit haben, sich weiterzuentwickeln und das Unternehmen mitzugestalten.

«TRANSFORMING FOR GROWTH»:

Wir stehen erneut vor einer grossen Umstrukturierung. Die letzte, die am 25. September 2018 angekündigt worden war, hatte zum Ziel, die Zahl der Beschäftigten innerhalb von vier Jahren um 2150 zu reduzieren, was immer noch nicht erreicht wurde. Nun starten wir bereits eine neue. In der Schweiz werden 1400 Mitarbeitende von Stellenabbau und Offshoring betroffen sein. Die Mitarbeitenden sind müde und enttäuscht von dieser ständigen Umstrukturierung, und nicht jeder kann sie verstehen. Wie erklären Sie solche Massnahmen Ihrem privaten Umfeld?

Ich teile mit Ihnen dieselben Gedanken, die ich auch privat teile. Erstens verstehe ich, dass viele Mitarbeitende frustriert sind, weil sie das Gefühl haben, eine permanente Umstrukturierung zu erleben. Veränderungen sind schwierig, vor allem, wenn der eigene Arbeitsplatz unsicher ist. Wenn wir mit unvermeidlichen Umstrukturierungen konfrontiert werden, tun wir unser Bestes, um sie fair, mitfühlend und im Einklang mit den lokalen Gesetzen und Vorschriften anzugehen. Das Business und die Branche, in der wir tätig sind, verändern sich konstant. Als Unternehmen müssen wir uns ständig an diese Entwicklungen anpassen.

Wie können wir Umstrukturierungen dieser Grössenordnung in Zukunft verhindern?

Es ist zwar nie möglich, die Zukunft vorherzusagen, aber ich glaube, dass das Ausmass von «Transforming for Growth» einzigartig ist. «Transforming for Growth» ist eine der grössten Veränderungen seit der Gründung von Novartis, aber sie ist notwendig, um unser Unternehmen auf künftiges Wachstum vorzubereiten. Wenn «Transforming for Growth» abgeschlossen ist, würde ich es vorziehen, unser Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln, anstatt es in grossem Stil zu verändern. Wir verstärken unsere Bemühungen um eine noch bessere Personalplanung, eine bessere Fokussierung und definieren klarere Zuständigkeiten in der gesamten Organisation. Unternehmen, die sich ständig weiterentwickeln, sind oft am besten auf die Zukunft vorbereitet.

Diese neue Umstrukturierung hat das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen stark beeinträchtigt. Ist sich das Management dessen bewusst und wenn ja, was gedenkt es zu tun, um diese beiden Faktoren wiederherzustellen?

Ich habe von vielen Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen und in der Schweiz von diesen Problemen gehört: Sie haben mir offen ihre Geschichten, Sorgen und Frustrationen mitgeteilt. Mitarbeitende haben mir aber auch gesagt, es sei überfällig gewesen, den Fokus zu verstärken, Prozesse zu vereinfachen und Verantwortlichkeiten zu klären. Diese Mitarbeitenden bleiben optimistisch und schauen mit viel Hoffnung und Begeisterung in die Zukunft unseres grossartigen Unternehmens.

Veränderungen sind schwer, vor allem, wenn sie persönlich sind und sich auf den eigenen Arbeitsplatz und die Familie auswirken. Das ECN ist sich dessen sehr bewusst, und wir diskutieren diese Themen regelmässig und mit einem Gefühl der Sorge und des Mitgefühls. Wir haben uns während der gesamten Transformation dafür engagiert, so früh wie möglich für Transparenz und grösstmögliche Klarheit zu sorgen. Ich war schon immer ein Optimist, und obwohl ich weiss, wie schwer das sein kann, glaube ich fest daran, dass wir nach Abschluss der Umstrukturierung als Unternehmen besser dastehen werden, mit einer einfacheren und stärker fokussierten Organisation, die es uns ermöglicht, mehr für unsere Patienten zu erreichen.

KÖRPERLICHE UND GEISTIGE GESUNDHEIT:

Novartis bietet ihren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Kursen zur Förderung und Stärkung der körperlichen und geistigen Gesundheit. Körperliche und geistige Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen. Leider hören einige von uns nicht genug auf die Signale ihres Körpers – Botschaften des Unterbewusstseins – und das kann auf lange Sicht Folgen haben.

Welche der Angebote von Novartis tragen zur Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit bei?

All unsere Angebote zu Achtsamkeits- und Resilienztrainings beziehen sich sowohl auf die körperliche als auch auf die geistige Gesundheit, da die Ursache von Leiden sowohl auf einen Mangel an körperlicher (Schlaf, Bewegung, Ernährung) als auch an geistiger Gesundheit zurückzuführen sein kann. Wir haben auch zwei Apps (Tignum X und Awakened Mind), die auf ein ganzheitliches Wohlbefinden abzielen und allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Werden Sie dafür eintreten, dass das Programm «Mental Health First Aider» für Manager und Managerinnen verpflichtend wird, sobald das Pilotprojekt erfolgreich war?

Wir haben weltweit mehr als 1000 «Mental Health First Aider»-Trainerinnen und -Trainer und fördern das Programm weiterhin. Wir haben auch ein E-Learning-Modul für alle Manager in sechs Sprachen zum Thema psychisches Wohlbefinden, das in unseren Lehrplan für die Einarbeitung neuer Manager/-innen integriert ist.

Ist Vorbeugen nicht besser als Heilen?

Vorbeugen ist immer besser als Heilen. Unsere Initiative «Energized for Life» (EfL) konzentriert sich ausschliesslich auf die Vorbeugung, mit vielen verschiedenen Angeboten, die von einstündigen Trainingskursen und E-Learning-Programmen bis hin zu täglichen Achtsamkeitssitzungen reichen. Wir sind besonders daran interessiert, wie sich diese Programme auf das Verhalten unserer Mitarbeitenden auswirken. Wir messen weiterhin Wirkung und Reichweite und passen unsere Angebote ständig an, wie zum Beispiel unsere Flaggschiff-Seite «How Are You Feeling?» mit mehr als 55 000 Besuchen.

LAST, BUT NOT LEAST:

Gibt es eine Botschaft, die Sie den Mitarbeitenden von Novartis übermitteln möchten?

Ich möchte ihnen meine aufrichtige Dankbarkeit für das, was sie bei Novartis ermöglichen, zum Ausdruck bringen. All ihr Engagement und ihre Hingabe während dieser Transformation ermöglichen es uns, die unglaubliche Chance zu ergreifen, eine neue Novartis zu schaffen. Ich weiss, wie schwierig das ist, wenn sie selbst mit Unsicherheiten zu kämpfen haben und ihre Teams bei der Veränderung unterstützen müssen.

Wo sehen Sie unser Unternehmen in zehn Jahren?

Angesichts der ständigen makroökonomischen Veränderungen ist es sehr schwierig, die nächsten zehn Jahre vorherzusagen. Ich hoffe jedoch, dass wir auf unserem Weg zu einem wendigeren und fokussierteren Unternehmen, das sich leicht an die Veränderungen des Marktes und die Erwartungen unserer Mitarbeitenden anpassen kann, erfolgreich sein werden, um die Medizin neu zu definieren und unser Ziel zu erreichen, das vertrauenswürdigste und wertvollste Arzneimittelunternehmen der Welt zu sein.

Wir danken Rob Kowalski für seine Offenheit bei der Beantwortung unserer Fragen. Wir wissen das sehr zu schätzen.
Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi

Gleichstellung von Behinderten – Die Schweiz macht sich auf den Weg

Novartis setzt sich weltweit für die Gleichstellung und vollständige Integration von Mitarbeitenden mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen ein. Ein Thema, welchem im Vergleich zu anderen Diversity & Inclusion-Bereichen in der Vergangenheit nicht immer die gleiche Beachtung geschenkt wurde. Das soll sich mittelfristig ändern, auch in der Schweiz.

Tobias Meier
Inclusion & People Engagement Partner

Die Art und Weise, wie wir eine Behinderung betrachten, hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt, weg von einem rein medizinischen hin zu einem sozialen Verständnis. Behinderte Menschen mit einer Beeinträchtigung sind heute besser in unsere Gesellschaft integriert, aber von einer vollständigen Integration und Akzeptanz zu reden, ist (noch) zu verfrüht.

Gemäss Statistik der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sind zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung weltweit in irgendeiner Form körperlich oder gesundheitlich beeinträchtigt. Auch heute noch sehen sich Betroffene teilweise mit Vorurteilen konfrontiert. Mitarbeitende mit einer Behinderung seien nicht gleich leistungsfähig wie «normale» Mitarbeitende und hätten mehr Abwesenheitstage. Ihre Betreuung sei zeitintensiver, da sie weniger qualifiziert seien und ihre Arbeit nicht selbstständig ausüben könnten. Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden verursache für Unternehmen überdies hohe zusätzliche Kosten. Zudem assoziieren wir als Gesellschaft eine Behinderung oftmals in erster Linie mit einem Rollstuhl, einem Blindenstock oder einer starken geistigen Einschränkung. Zeit also, mit diesen Stereotypen aufzuräumen.

Den Status quo abfragen

Judith Leuenberger ist Leiterin Inclusion & Employee Assistance bei Novartis Schweiz. Sie begrüsst die Bemühungen von Novartis, Mitarbeitende mit einer Behinderung noch besser in den Arbeitsalltag zu integrieren. «Es freut mich sehr, dass wir als Unternehmen diesem Thema die notwendige Bedeutung zu-

kommen lassen.» Als ehemalige Co-Leiterin des globalen «Disability Equity»-Projektteams hat sie sich in den letzten zwei Jahren intensiv mit der Thematik befasst. Dabei sah sie sich intern auch immer wieder mit oben erwähnten Vorurteilen konfrontiert. In den meisten Fällen passiere dies nicht aus Böswilligkeit, so Judith. «Die Leute wissen oftmals einfach noch zu wenig oder haben falsche Vorstellungen, wenn es um den Umgang mit Menschen mit einer Behinderung geht.» 80 Prozent der Behinderungen seien für Aussenstehende auf den ersten Blick nicht sichtbar, für die Betroffenen aber häufig mit starken Einschränkungen im Alltag verbunden, ohne dass sich das Umfeld dessen bewusst ist. «Auf dem Weg zu einem möglichst integrativen Arbeitsumfeld müssen wir uns als Organisation solchen Dingen noch mehr bewusst werden», sagt sie.

Für das globale Projektteam war es daher am Anfang wichtig gewesen, die aktuelle Situation der Länder in Bezug auf «Disability Equity» noch besser zu verstehen.

So führte Novartis Human Rights und Diversity & Inclusion im Frühjahr 2020 eine Beurteilung zum Status quo bei der Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung durch. Dabei wurden alle Länderorganisationen gebeten, einen in Zusammenarbeit mit dem Business for Social Responsibility (BSR) erstellten Fragebogen auszufüllen. Die Antworten wurden in verschiedene Kategorien unterteilt und gaben Aufschlüsse, wie gut die einzelnen Länderorganisationen in bestimmten Bereichen, wie beispielsweise der Zugänglichkeit zu Gebäuden und digitalen Programmen, der Gleichbehandlung und Chancengleichheit oder eben dem allgemeinen Bewusstsein, abschnitten. Über 80 Länderorganisationen haben an der Umfrage teilgenommen.

Novartis unterhält zudem eine strategische Partnerschaft mit dem Center of Disability and Integration (CDI) der Universität St. Gallen. Das Unternehmen ist Teil des dreijährigen «Inclusion Champions Switzerland»-Projektes, das vom CDI gemeinsam mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB) ins Leben gerufen wurde. Dadurch sollen

Menschen mit einer Behinderung in Unternehmen die gleichen Chancen erhalten und in einem inklusiven Arbeitsumfeld ihre Stärken bestmöglich einsetzen können.

Im Rahmen des Projektes entwickelte das CDI gemeinsam mit Vertretenden von Novartis eine Strategie, welche die vollständige Eingliederung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung unterstützt. Das sogenannte 3I-Modell (Inform, Involve, Include) gibt sowohl dem globalen Team bei der Umsetzung konzernweiter Massnahmen als auch den Länderorganisationen bei lokalen Aktivitäten eine Hilfestellung.

Fokusbereiche für die Schweiz

Basierend auf den Resultaten des BSR-Fragebogens, den in der Schweiz alle Novartis Standorte ausgefüllt haben, und der strategischen Ausrichtung definierte das lokale Projektteam die Fokusbereiche für 2022 und darüber hinaus.

SENSIBILISIERUNG

Was verstehen wir unter einer Behinderung? Wie unterstützt das Unternehmen Personen mit einer Behinderung? Wie verhalte ich mich als Teamkollegin oder Teamkollege? Mitarbeitende und Führungskräfte sollen mit gezielten Massnahmen für das Thema sensibilisiert werden, damit noch vorhandene Stereotypen gegenüber Menschen mit einer Behinderung mehr und mehr ausgeräumt werden können.

ZUGANG ZU GEBÄUDEN UND DIGITALEN HILFSMITTELN

Gemeinsam mit den Verantwortlichen für Gebäudemanagement und Infrastruktur (REFS) und der IT-Abteilung arbeitet das globale und lokale Team an der Verbesserung der physischen und der digitalen Zugänglichkeit. Eine Evaluation der Gebäude auf dem Campus durch REFS hat gezeigt, dass die meisten Gebäude im St. Johann barrierefrei zugänglich sind. Das Team arbeitet zurzeit daran, die Campus-Karte mit Informationen zur Zugänglichkeit der einzelnen Gebäude zu ergänzen. Mitarbeitende, die eine individuelle Zugangslösung benötigen, sei es physischer oder digitaler Art, können sich jederzeit an die Verantwortlichen wenden (Ansprechpartner finden über *go/disabilitych)**.

ÜBERARBEITUNG DES BESTEHENDEN RE-INTEGRATIONSPROZESSES

Es kann jeden treffen. 80 Prozent der temporären oder bleibenden Behinderungen treten gemäss WHO zwischen dem 16. und dem 64. Lebensjahr auf. Umso wichtiger ist es, in einem solchen Fall auch die Unterstützung des Arbeitgebers zu haben. Novartis hat einen bestehenden Re-Integrationsprozess, der Betroffene bei einer Wiedereingliederung ins Berufsleben aufgrund einer langwierigen Krankheit oder eines Unfalls unterstützt. Es wurden Bereiche für weitere Verbesserungen identifiziert, welche 2023 umgesetzt werden sollen.

PROAKTIVE INTEGRATION VON MITARBEITENDEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Teilnahme am myAbility Talent-Programm ist Bestandteil der Bemühungen in diesem Bereich. Das Programm bringt hochqualifizierte Studierende mit Behinderungen mit Unternehmen in Kontakt, die eine Behinderung als positiven Aspekt des Profils (vielfältige Fähigkeiten) schätzen. 2022 konnten insgesamt acht Studierende für einen oder mehrere Tage in verschiedenen Bereichen von Novartis ein «Job Shadowing» absolvieren, Kontakte knüpfen und sich allenfalls für weitere Aufgaben empfehlen.

Mit der Definition der Fokusbereiche ist der Grundstein für die weitere Arbeit in den kommenden Jahren gelegt. Für die Umsetzung auf Länderebene arbeitet das Projektteam nun eng mit den einzelnen Schweizer Standorten und den lokalen Mitarbeiterinteressensgruppen, wie beispielsweise dem Diversability Support Network (DSN) und der Mental Health Restoration (MEHR) ERG, zusammen.

«Bedürfnisse und Voraussetzungen in Bezug auf Mitarbeitende mit Behinderungen sind nicht in allen Novartis Werken in der Schweiz gleich», so Judith Leuenberger. Produktionsstandorte wie Stein und Schweizerhalle haben beispielsweise punkto Zugang zu Gebäuden und der Beschäftigung von Personen mit körperlichen Einschränkungen ganz andere Voraussetzungen als der Campus in Basel. Solche Bedürfnisse gelte es zu berücksichtigen und im gegenseitigen Dialog Lösungen zu finden, sagt sie.

Novartis Schweiz startet nicht bei null

«Die vollständige Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung benötigt auch bei uns noch Zeit», so die Leiterin Inclusion & Employee Assistance Schweiz. Ihr ist es aber auch wichtig, zu betonen, dass Novartis Schweiz bei der Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung nicht bei null anfängt. «Wir haben in unserer Organisation viele tolle Beispiele für eine gelungene Eingliederung und haben in den vergangenen Jahren beachtliche Fortschritte gemacht.»

Judith ist überzeugt, dass Novartis in der Schweiz die Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung weiter vorantreibt. «Das Thema ist wichtig, gerade auch aus gesellschaftlicher Sicht.» Gemäss Bundesamt für Statistik leben in der Schweiz rund 1,5 Millionen Menschen mit einer temporären oder permanenten Behinderung. «Wir tun als Arbeitgeber mit dem Unternehmensziel, die Medizin neu zu denken, sicher gut daran, ‹Disability Equity› weit oben auf unserer Agenda anzusetzen», so Judith.

Ressourcen

*go/disabilitych**
Internetseite für schweizspezifische Belange, Kontakte und unterstützende Angebote.

*go/disability**
Globale Seite mit allem Wissenswerten aus der Novartis Welt zu diesem Thema, inklusive Geschichten von Mitarbeitenden.

Training

ENABLE* ist das erste globale E-Learning zum Thema «Disability Equity» und wurde in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit einer Behinderung konzipiert. Es gibt einen Einblick in verschiedene Arten von Behinderungen und damit verbundene Herausforderungen am Arbeitsplatz und hilft, betroffene Mitarbeitende besser zu verstehen. Die rund 30-minütige Online-Schulung ist in verschiedenen Sprachen verfügbar.

***** Zugang nur möglich für Novartis Mitarbeitende

«Chapeau» an den NAV!

Tanja Rauch
Global Director Medical Governance & Operations

Seit meinem Eintritt in die Firma im Jahre 2011 erfreue ich mich darüber, (meist) sinnstiftende Angelegenheiten interdisziplinär in einem kollaborativen Umfeld in meiner Arbeitswelt zu bewegen, eine für mich passende flexible Arbeitsweise einnehmen zu können, und auch über die jährliche Gehaltsanpassung, welche ohne mein Zutun erfolgt. Das mag nun erst einmal merkwürdig klingen. Daher möchte ich etwas Kontext verleihen: Meine berufliche Laufbahn begann in einem familiär geführten Umfeld und weitere Stationen folgten in kleinen bis mittelständischen Unternehmen. Sämtliche Anliegen wie Gehaltsanpassungen und -erhöhungen, jährlicher Urlaubsanspruch, flexible Arbeitszeiten, Konditionen im Falle einer ungeplanten Entlassung oder auch Mobbing mussten individuell geklärt und verhandelt werden. Der jeweils betrieblichen Grösse geschuldet, gab es keine Personalvertretung, die sich für mich oder die Belange der anderen Mitarbeitenden starkgemacht hätte.

Mit Eintritt in das Firmenleben bei Novartis änderte sich dies schlagartig und ich war plötzlich Teil eines Unternehmens, in dem sich eine Arbeitnehmervertretung für meine personellen Anliegen starkmacht. Nach nicht allzu langer Zeit als Novartis Mitarbeitende erlebte ich eine Umstrukturierung, welche meine damalige Stelle redundant machte. In dieser für mich neuen und äusserst unkomfortablen Situation wurde mir bewusst, dass der Sozialplan und seine flankierenden Massnahmen, worauf ich mich stützen konnte, äusserst bedeutsame Instrumente sind. Dank dem Engagement und den Verhandlungen des Novartis Angestellten Verbandes (NAV) bezüglich des «Rettungsankers» konnte ich die nagende Sorge, umgehend eine neue Stelle zu finden, mit etwas mehr Bedacht angehen. Ein gutes Gefühl!

Die Umstrukturierung überstand ich gut und fand eine neue Stelle in der Firma. Jedoch traf mich nach einiger Zeit die Erkenntnis, dass ich wie vermutlich viele weitere Mitarbeitende von den Früchten des NAV Engagements profitiere, ohne Mitglied zu sein. Peinlich berührt, schritt ich zur Tat und wurde NAV Mitglied, schliesslich möchte ich durch eine Mitgliedschaft meinen Teil zur Unterstützung beitragen. Durch die NAV Mitgliedschaft fühle ich mich in meinem Berufsfeld gestärkt, da ich aus eigener Erfahrung weiss: Aktive Verbandsmitglieder exponieren sich standhaft im sinnvollen Dialog mit Firmenvertretern in sämtlichen Belangen für uns Mitarbeitende. Darunter fallen nebst dem Sozialplan auch die von mir so geschätzten jährlichen Gehaltsanpassungen sowie flexible Arbeitsmodelle, um nur einige zu nennen. Durch unsere Mitgliedschaft stärken wir nicht nur den solidarischen Gedanken, sondern insbesondere den Verband als Verhandlungspartner in unserem Interesse.

Für dieses unermüdliche Engagement möchte ich dem NAV ein «Chapeau» aussprechen!

Das bietet Ihnen der Novartis Angestelltenverband:

Ihre Stimme ✓
Der eigenen Stimme durch die Stärke des Verbands mehr Gehör verschaffen

Ihre Rechte ✓
Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz

Ihre Vorteile ✓
Profitieren Sie von einem vielfältigen Angebot an Vergünstigungen

Schliessen auch Sie sich an – **werden Sie NAV Mitglied!**

Anrede | Vorname | Nachname

Privatadresse | PLZ/Ort

Telefon | E-Mail

Personalnummer | Vertragsart (EAV/GAV/Management)

Geburtsdatum | Korrespondenzsprache

Mein interner Standort:

Art der Mitgliedschaft (Mitgliederbeitrag pro Jahr)
○ CHF 99.– Aktivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*
○ CHF 99.– Pensionierte Plus mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*
○ CHF 59.– Pensionierte mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz
○ CHF 39.– Pensionierte ohne Arbeits- und Sozialversicherungsschutz
* Einschliesslich aller Vorteile und Leistungen

Ich wurde angeworben von:

Datum und Unterschrift:

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1) oder einscannen und senden an nav.nav(at)novartis.com oder direkt online unter **www.nav.ch.**

«Influencer» in Zeiten des Wandels

Grosskonzerne, die in Europa in mindestens zwei Ländern jeweils mehr als 1000 Mitarbeitende beschäftigen, können einen Europäischen Betriebsrat gründen. Dies geht zurück auf eine Direktive der EU von 1994, die so global tätigen Firmen einen Rahmen für länderübergreifende Aktivitäten setzt, da Entscheide der Geschäftsleitung oftmals Auswirkungen auf mehrere Länder haben. Die Europäischen Betriebsräte bilden damit ein Gegengewicht zu den Konzernleitungen bei geplanten Anpassungen und setzen sich europaweit für die Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Quirin Zink
Head Employee Relations Europe

QUIRIN ZINK, Head Employee Relations Europe, ist Vorsitzender des Novartis Euroforums. Im Gespräch mit «INSIGHTS» spricht er über die Struktur und die Aufgaben des Gremiums innerhalb der Firma sowie die Zusammenarbeit mit den lokalen Personalvertretungen.

Ganz einfach gefragt: Was ist das Novartis Euroforum (NEF)?

QUIRIN ZINK: NEF ist die Bezeichnung für unseren firmeninternen Europäischen Betriebsrat. Das Forum ist ein Ausschuss der Personalvertretungen aus allen Ländern der EU sowie der Schweiz, dem Vereinigten Königreich Grossbritannien und Norwegen. Es dient dem Austausch mit der Konzernleitung auf Ebene Europa. Novartis ist verpflichtet, das Forum zeitgerecht über alle geplanten Änderungen zu informieren, die Auswirkungen auf Angestellte in mindestens zwei EU-Ländern haben. In einer vertraglichen Vereinbarung ist festgelegt, über welche Punkte das NEF informiert werden muss. Die Liste reicht von organisatorischen Anpassungen über geplante Spin-Offs, wie wir es derzeit mit Sandoz erleben, über geplante Investitionen bis hin zu Themen rund um unsere Unternehmenskultur *(siehe Infobox Seite 21 für mehr Informationen).*

Insgesamt sind 30 europäische Länder im NEF vertreten.

Seit wann gibt es das NEF?

Mit dem Zusammenschluss von Ciba-Geigy und Sandoz im Frühjahr 1996 wurde auf Wunsch und Initiative der Belegschaft auch das Novartis Euroforum

Novartis Euroforum 2022 in Ljubljana

gegründet, wobei die beiden Firmen vor der Fusion bereits eigene Gremien hatten. Das NEF in der jetzigen Form mit der entsprechenden vertraglichen Vereinbarung mit Novartis existiert seit Mitte der 90er-Jahre.

Wie sieht dessen Struktur aus?

Das Forum besteht insgesamt aus 45 Delegierten. Die Zusammensetzung wird dabei durch die Anzahl der im jeweiligen Land beschäftigten Novartis Mitarbeitenden vorgegeben, wobei die Schweiz als ein Land mit mehr als 5000 Angestellten maximal vier aktive Personalvertreterinnen und -vertreter als Delegierte entsenden darf. Die Schweiz wird im NEF durch Giovanna Bongo, Andrea Fedriga-Haegeli, Ralf Endres und Davide Lauditi vertreten.

Auch Länder, die weniger Mitarbeitende beschäftigen oder über keinen lokalen Betriebsrat verfügen, sollen im NEF Aufnahme und Gehör finden. Die Mitglieder des Forums werden von den Mitarbeitenden in jedem teilnehmenden Land entsprechend den nationalen Gesetzen und Praktiken gewählt.

Die Vertreter des Gremiums bestimmen unter sich einen Verwaltungsrat, der aus acht Mitgliedern – unter anderem Ralf Endres – besteht. Der Verwaltungsrat wird jeweils für zwei Jahre gewählt. Die acht Kolleginnen und Kollegen sind gemeinsam mit mir als Vorsitzendem des NEF für die Koordination des Tagesgeschäfts verantwortlich.

Neben den monatlichen virtuellen Sitzungen der Delegierten triff sich das NEF mindestens einmal im Jahr persönlich abwechselnd in einem der europäischen Länder. Bei diesen Besuchen kommt das Gremium auch mit Mitgliedern der Geschäftsleitung und den Länderverantwortlichen für People & Organisation zusammen und diskutiert über die strategische Ausrichtung von Novartis und gibt Rückmeldung.

Novartis Euroforum 2022 - Ralf Endres, Delegierter für die Schweiz

Was sind die Aufgaben des NEF?

Wir werden bei Angelegenheiten, die von transnationalem Interesse sind, also mindestens zwei NEF-Länder betreffen, involviert. Dabei ist allerdings auch wichtig, zu wissen, dass wir als NEF kein Mitbestimmungsrecht bei Entscheiden des Unternehmens haben. Wir können also beispielsweise sagen: Die Abspaltung von Sandoz wollen wir nicht, aber ein Vetorecht haben wir nicht. Die Rechte beschränken sich demnach auf den Erhalt von Informationen und die Konsultation.

Wir fungieren als Sprachrohr zu unserem Management und haben einen direkten Zugang zur Geschäftsleitung. Das Forum leitet Vorschläge und Anfragen der lokalen Betriebsräte an die relevanten Stellen weiter und gibt eine Empfehlung ab. Die Firma muss gemäss Vertragsvereinbarung auf alle eingehenden Anfragen eine Antwort geben. Ob diese dann im Sinne der Arbeitnehmenden ausfällt oder nicht, ist eine andere Sache. Aber der Dialog zwischen NEF und Geschäftsleitung kann bewirken, dass gewisse Entscheidungen allenfalls nochmals überdacht werden. Dieser informelle Einfluss ist sehr wichtig. Heute würde man vielleicht sagen: Wir haben eine «Influencer»-Funktion in Zeiten des Wandels.

Wie können Mitarbeitende mit dem NEF in Kontakt treten?

Mitarbeitende aus den Ländern können jederzeit über die Personalvertretung oder den Betriebsrat mit ihren NEF-Delegierten in Kontakt treten und ihre Fragen oder Anliegen platzieren. Wir prüfen dann, ob es sich dabei um eine Sache handelt, die von den lokalen Personalvertretungen weiterverfolgt wird, oder ob das Anliegen von transnationaler Bedeutung ist, also Sache des NEF.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den lokalen Personalvertretungen respektive Betriebsräten?

Wir agieren als Sparringpartner zu den lokalen Organisationen und stellen sicher, dass wir ein gemeinsames Verständnis bezüglich der strategischen Ausrichtung von Novartis haben. In konkreten Fällen, beispielsweise bei Restrukturierungen, fokussieren wir uns auf den «transnationalen Aspekt», während sich lokale Personalvertretungen auf die länderspezifischen Aspekte konzentrieren.

Als NEF überstimmen wir lokale Entscheide nicht. Das NEF bestimmt auch keine lokalen Personalvertreterinnen und -vertreter. Aber wir diskutieren über Ansätze, welche die einzelnen Länder verfolgen, und was wir im Sinne des gängigen «Best Practice Sharing» auch in anderen Bereichen umsetzen könnten. Es ist durchaus der Verdienst des NEF, dass sich gewisse Standards europaweit durchgesetzt haben.

Von welchen Standards reden wir hier?

Beispielsweise Outplacement. Mitarbeitende, die restrukturiert werden, haben ein Angebot auf professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung. Dieses Angebot bieten wir mittlerweile in allen europäischen Ländern, in denen Novartis tätig ist, an.

Auch das Prinzip «Wir schauen zuerst intern, bevor wir eine offene Stelle extern besetzen» während einer Restrukturierungsphase hat sich dank unserer Bemühungen in den Ländern durchgesetzt. Solche Dinge erachten wir heute vielleicht als selbstverständlich, sie wurden aber auch auf Initiative der NEF-Delegierten in den einzelnen Ländern verhandelt.

Viele Länderorganisationen, wie die Schweiz oder Deutschland, haben eigene Personalvertretungen. Was bringt der europaweite Betriebsrat den Mitarbeitenden in der Schweiz?

Da das NEF bei Themen, die mehrere Länder betreffen, zum Einsatz kommt, bewegt sich die Schweiz hier im Verbund mit anderen Ländern. Sie ist in Bezug auf NEF-Aktivitäten in einer speziellen Situation, da sich der Hauptsitz von Novartis in Basel befindet. Viele Mitarbeitende arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern zusammen. Das heisst, die Schweiz ist per se oftmals transnational und direkt oder indirekt von Anpassungen betroffen und profitiert von der Unterstützung des NEF.

Wie wichtig ist es für Novartis, ein eigenes Euroforum zu haben?

Sehr wichtig. Als Unternehmen wollen wir als Teil unserer Unternehmenskultur unterschiedliche Meinungen zulassen. Das NEF hält der Geschäftsleitung auch einmal den Spiegel hin, gibt Lob oder das Bedenken von Teilen der Belegschaft weiter. Vielleicht sind wir auch nicht immer gleicher Meinung, aber der offene Dialog hilft beiden Seiten bei der Problemlösung, fördert das gegenseitige Verständnis und bringt alle involvierten Parteien zum Nachdenken. Und auch das kann schon einiges bewirken.

Themen, über die das NEF unterrichtet werden muss*:

a) Die aktuelle und geplante Struktur des Novartis Konzerns
b) Die aktuelle und geplante Entwicklung des Absatzes/der Kosten/des Betriebseinkommens
c) Die aktuellen und geplanten Mitarbeiterzahlen (FTE)
d) Arbeitsbedingungen (z.B. Sozialvorteile, Einkommensstruktur, Arbeitszeiten)
e) Die Einleitung und Veränderung von Konzernleitfäden und Systemen, ganz besonders im Personalwesen
f) Geplante Veränderungen in der Zuweisung von Produktion, der Entwicklung und anderen Funktionen im Unternehmen
g) Geplante Spin-Offs, Fusionen, Schliessungen und Veräusserungen
h) Neue Arbeitsmethoden, Verhaltenskodex, Corporate Social Responsibility, Unternehmenskultur
i) Geplante Investitionen
j) Rationalisierungsprojekte
k) Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Datenschutz
l) Das Geschäft von Novartis (Produktpipeline, Kunden, Marktveränderungen usw.)
m) Outsourcing und Off-Shoring
n) Andere grenzüberschreitende Verfahren oder Projekte, die eine bedeutende Auswirkung auf die Interessen der Mitarbeitenden haben können

*Auszug NEF-Vereinbarung

Esther Keller, Regierungsrätin Basel-Stadt

Ein wunderbarer Gedanke, dass nun die ganze Bevölkerung von dieser Umgebung profitieren kann. Der Campus ist gross und hat so viele Facetten, von eindrücklicher Architektur über die sonnige Rheinterrasse bis zur versteckten Sitzbank im Grünen. Ich bin überzeugt, dass das sehr geschätzt werden wird.

Esther Keller
Regierungsrätin Basel-Stadt

PERSÖNLICHES:

Liebe Esther, Zeit ist wahrlich ein rares Gut. Umso mehr freut es mich, dass du dir die Zeit nimmst, um dem Novartis Angestellten Verband und seinen Mitgliedern Näheres über dich und deine Funktion als Regierungsrätin Kanton Basel-Stadt mitzuteilen.

Wenn du dich in ein paar Sätzen vorstellen müsstest, was würde die Leserschaft über dich erfahren?
ESTHER KELLER: Wichtig, um mich zu verstehen, sind sicher zwei Eigenschaften: sportlicher Ehrgeiz, gepaart mit einer ausgeprägten Freude an vielfältigen Begegnungen und Themen. Das zieht sich wie ein roter Faden durch mein Leben. Ich bin ein Bewegungsmensch, der Herausforderungen sucht. Das jedoch nicht verbissen, sondern mit Neugierde und Respekt für die Aufgaben, die ich bewältigen muss. Und am liebsten im Team.

Würde dein Neffe/Göttibueb deinen Worten zustimmen oder was wären seine Aussagen über dich?
Dass er eine sportliche Tante hat, die aber zu viel arbeitet und die er zu selten sieht! Meine Schwestern wohnen mit ihren Familien leider nicht in der Region Basel.

Schreiben gehört zu deiner Leidenschaft. Deine Biografie über den Galleristen und Kunstsammler Ernst Beyeler erschien im Jahr 2014. Findest du heute auch noch Zeit zum Schreiben?
Bücher schreibe ich zurzeit tatsächlich keine mehr. Aber die Liebe zu Wort und Schrift bleibt mir erhalten und ich kann die Erfahrungen heute gut einsetzen. Gerade in der Politik geht es ja darum, Dinge verständlich kommunizieren

zu können. Ich nutze Gelegenheiten wie Vorworte oder Ansprachen, um politische Zusammenhänge in möglichst einfacher und persönlicher Art aufzuzeigen.

NOVARTIS CAMPUS UND PAVILLON:

Du warst einige Jahre bei Novartis als Mediensprecherin tätig. Warst in dieser Zeit Hauptansprechperson, was den Novartis Campus betrifft.

Der Campus wurde 3. Oktober geöffnet. Welche Emotionen löst dies bei dir aus? Und was bedeutet die Öffnung zukünftig für die Stadt Basel?

Ich finde es ein wunderbarer Gedanke, dass nun die ganze Bevölkerung von dieser Umgebung profitieren kann. Der Campus ist gross und hat so viele Facetten, von eindrücklicher Architektur über die sonnige Rheinterrasse bis zur versteckten Sitzbank im Grünen. Ich bin überzeugt, dass das sehr geschätzt werden wird.

Du warst bis Amtsantritt Projektverantwortliche seitens Novartis für den Pavillon. Dieser ist seit dem 30. April 2022 für die Öffentlichkeit zugänglich. Wie fühlt sich das für dich an?

So muss es Architekten gehen, wenn sie ein fertiges Haus vor sich sehen: Lange überlegt und plant man, und dann ist es plötzlich da. Das ist ein emotionaler Moment. Der Pavillon gibt einen Einblick hinter die Kulissen der Forschung und Entwicklung von Medikamenten. Etwas, was normalerweise schwierig erklärbar ist, da es so komplex ist. Ich hoffe, dass die Ausstellung entsprechend viele Besuchende anzieht. Diese Arbeit ist ja auch ein wichtiges Standbein unserer Wirtschaftsregion.

Blick auf Novartis Pavillon und den Elsässerrheinweg

Esther Keller im Lichthof des «Bau- und Verkehrsdepartements»

STÄDTEBAULICHES BASEL-STADT:

Was bedeutet dir Basel?

Heimat, Vertrautheit, Vielfalt. Das sind Stichworte, die mir einfallen. Basel mag im Verhältnis zu anderen Städten klein sein, jedoch bietet die Region auf wenig Raum unglaublich viel, nicht nur kulturell.

Für die Politik braucht es viel Herzblut, enorme Energie und grosses Durchhaltevermögen sowie Vertrauen. Du hast offensichtlich von allem genügend.

Die Auseinandersetzung mit den diversen Standpunkten, das Abwägen der Pros und Kontras, die nie endenden Debatten, das klingt anstrengend!

Diese Auseinandersetzungen halten das Ganze lebendig. Nur durch Diskussion kommt man zu neuen Perspektiven und damit zu guten Lösungen für alle Beteiligten. Das kann zuweilen anstrengend sein, aber es ist das Rückgrat unserer Demokratie.

Lass uns mal träumen! Stell dir vor, du hättest das alleinige Sagen, du entscheidest. Was würdest du unverzüglich in Auftrag geben und umsetzen lassen?

Eine oder einer allein sollte nicht das Sagen haben. Ich würde meine Allmacht gleich wieder abgeben. Eine lebendige Demokratie braucht den Austausch und die Debatte, auch wenn ich mir manchmal wünschen würde, alles würde schneller gehen: Dass wir in kürzerer Zeit vielfältigen Wohnraum für diejenigen Menschen schaffen können, die in Basel leben wollen, in Gebäuden, die möglichst ressourcenschonend gebaut wurden und durch Fassaden- und Dachbegrünung zu einem guten Stadtklima beitragen.

Wo siehst du die grösste Herausforderung für die Stadt Basel-Stadt – kurzfristig 2–5 Jahre, langfristig 10–15 Jahre?

Wir haben gerade dieses Jahr wieder einen Hitzesommer erlebt. Die Folgen des Klimawandels machen sich auch bei uns bemerkbar. Wir müssen in den kommenden Jahren unseren Siedlungsraum so anpassen, dass er besser abkühlt, mit Begrünung, mehr Schatten und Wasserflächen. Daran arbeiten wir intensiv.

Welche städtebaulichen Massnahmen und umweltfreundlichen Projekte stehen im Vordergrund?

Für uns immer noch ein vordringliches Thema ist die Förderung von klimafreundlicher Mobilität, also attraktive Velo- und Fussgängerwege sowie ein zuverlässiger ÖV. Auch einen positiven Einfluss auf den städtischen Raum haben Sharing-Systeme, da sie gerade bei den Autos ein Vielfaches an Platz einspa-

ren. Ein geteiltes Auto kann bis zu acht private Autos ersetzen. Diesen Parkraum können wir für andere Dinge nutzen, wie Bäume oder Boulevardgastronomie. Man muss sich mal vorstellen, dass wir in Basel fast gleich viele Parkplätze wie öffentliche Bäume haben, nämlich rund 26 000.

Welches sind die absoluten «must-haves», um den CO_2-Ausstoss kurz- und langfristig zu reduzieren?

Neben der klimafreundlichen Mobilität hat die Bauwirtschaft natürlich hohes Potenzial. Das Bauen und der Betrieb von Gebäuden tragen wesentlich zum CO_2-Verbrauch der Schweiz bei. Durch neue Modelle wie Kreislaufwirtschaft und andere Materialien kann man diesen Verbrauch deutlich senken.

Die Bevölkerung wächst stetig, der Wohnungsbau boomt und zahlbarer Wohnraum wird knapp. Basel-Stadt baut vermehrt in die Höhe. Die Verkehrsplanung wie ÖV-Netzwerk, Parkplätze, Fahrradwege scheint jedoch hinterherzuhinken. Was ist hier geplant?

Aktuell kann die Verkehrsplanung im Stadtkanton mit dem Wachstum mithalten, aber wir dürfen nicht untätig bleiben. Mit dem Tramnetz 2030 möchten wir zum Beispiel bereits in wenigen Jahren direktere und zuverlässigere ÖV-Verbindungen schaffen. Zudem entlasten wir die Innenstadt vom Tramverkehr. Um für künftiges Wachstum bereit zu sein, ist es zudem wichtig, dass sich die Region beim Bund geschlossen für den Ausbau der trinationalen S-Bahn starkmacht.

POLITIK:

Durch wen oder was kamst du zur Politik und was fasziniert dich daran?

Als Journalistin ist man zu kritischer Distanz angehalten, man soll ja objektiv berichten. Vor einigen Jahren wurde mir klar, dass ich nicht mehr neutral Bericht erstatten, sondern mich ganz konkret für Anliegen wie Klimaschutz einsetzen möchte. Dafür ist Politik der wirksamste Hebel.

Du engagierst dich seit 2016 politisch bei der GLP (Grünliberalen Partei). Wieso GLP und was zeichnet diese Partei für dich aus?

Für mich ist klar, dass wir Klimaschutz und Wirtschaft nicht gegeneinander ausspielen dürfen. Das muss Hand in Hand gehen. Die Fragen des Klimaschutzes werden immer drängender. Hier in Basel spürt das die Bevölkerung an den überdurchschnittlich heissen Sommern, die wir erleben. Wir brauchen jetzt Lösungen und gerade Mitteparteien können Brücken zwischen politischen Lagern bauen. Diese Verbindung hat mich überzeugt.

Zwischen 2016 und 2020 liegen «nur» vier Jahre. Ist es vermessen, zu schreiben, dass du in Rekordzeit Regierungsrätin wurdest?

Ob das ein Rekord ist? (lacht) Keine Ahnung. In der Politik hat auch vieles damit zu tun, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein. Die Konstellation muss stimmen, damit man die Möglichkeit erhält, ein solches Amt ausüben zu dürfen. Die Konstellation im Jahr 2020 war sicher eine gute Ausgangslage: Es war eine Frauenwahl und eine Klimawahl. Für beides stehe ich ein.

Vielen Dank für das offene Gespräch und weiterhin viel Erfolg und vor allem Freude an deiner Tätigkeit.
Andrea Fedriga-Haegeli

Komm rein und verweile

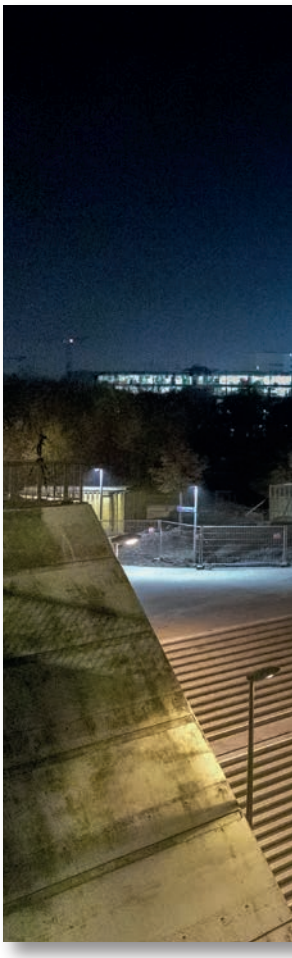
Ende April eröffnete Novartis den Pavillon. Das Unternehmen, das auf eine 250-jährige, eng mit der Stadt Basel verknüpfte Geschichte zurückblickt, hat damit einen öffentlichen Begegnungsort im St. Johann-Quartier geschaffen. Der Novartis Pavillon soll den Dialog mit der Bevölkerung fördern, das Verständnis der Öffentlichkeit für die komplexe Welt der Pharmaindustrie auf interaktive und spielerische Art verbessern und die Besucherinnen und Besucher zwischendurch auch zum Staunen bringen. Ein erstes Fazit nach knapp einem halben Jahr.

Marcel Braun
Director Novartis Exhibition

Tobias Meier im Gespräch mit Marcel Braun

Diverse Eröffnungsfeiern. Insgesamt rund 28 000 Besucher (Stand Ende August). Jeden Tag eine Schulklasse. Teil der diesjährigen Museums- und Industrienacht. Die ersten Monate waren für den Pavillon und das Betreiberteam aufregend. «Wir sind mit dem Start mehr als zufrieden. Die Besucherzahlen in den ersten Monaten haben unsere Erwartungen übertroffen», sagt Marcel Braun. Als Kurator der Ausstellung «Wonders of Medicine» hatte er massgeblichen Anteil daran, dass der Pavillon im Frühjahr seine Türen für Gross und Klein öffnete.

Marcel Braun arbeitet im Team Novartis Campus Kommunikation und koordiniert die Aktivitäten rund um die Ausstellung. Dieses Team – und das ist eine Besonderheit – ist für den neuen Bau verantwortlich. «Es ist das einzige Novartis Gebäude, das von der Kommunikationsabteilung betreut wird. Für uns ist das zu einem wichtigen, zusätzlichen Kommunikationskanal geworden», so der Director Novartis Exhibition. «Wir wollen, das etwas läuft, Jung und Alt für die faszinierende Welt der Wissenschaft begeistern und mit öffentlichen Veranstaltungen, die Bezug zur Pharmaindustrie haben, den gegenseitigen Austausch fördern.» Ihm ist es wichtig, zu betonen, dass der Pavillon keine Selbstvermarktung des Unternehmens ist. «Es geht hier nicht um Novartis. Wir zeigen weder unsere Produkte noch unser Logo. Wir bilden die Geschichte und die Zukunft der gesamten Industrie ab.» In den vergangenen Wochen besuchten Delegationen verschiedener Pharmafirmen den Pavillon. «Da haben wir gesehen, dass unsere Absicht, die Industrieausstellung auch für andere Unternehmen in unserem Sektor zu gestalten, Anklang findet», so Marcel Braun.



Das Feedback der Besucher sei bisher positiv, sagt er. «Besonders freuen mich natürlich auch Rückmeldungen gestandener Novartis Mitarbeitenden zu unserer Ausstellung. Personen, die lange Jahre im Pharmabereich gearbeitet haben, gehen raus und sagen: ‹Heute habe ich wieder etwas Neues gelernt.› Das ist für alle Beteiligten ein tolles Kompliment.»

Aber nicht nur Pharmaexperten kommen auf ihre Kosten. Die interaktive Ausstellung «Wonders of Medicine» im oberen Stockwerk, die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Medizin thematisiert, stillt den Wissensdurst aller Besucher. «Wir haben Inhalte für über sechs Stunden und über 100 mehrheitlich digitale Exponate, die entdeckt werden möchten. Die Inhalte sind dabei allesamt von Novartis Mitarbeitenden erstellt worden», so Marcel Braun.

Auswertungen der Besucherbewegungen zeigen, dass sich die Leute durchschnittlich 1,5 h Stunden im Pavillon aufhalten und die «Wonders of Medicine» selber entdecken. Es brauche keine explizite Führung, der Rundgang sei selbsterklärend, sagt er. «Jeder kann so lange bleiben, wie er möchte. Viele Besucherinnen und Besucher sind überrascht, wie viel Inhalt tatsächlich abrufbar ist.» Der Director Novartis Exhibition empfiehlt deshalb, sich die Ausstellung in mehreren Etappen anzuschauen. «Es macht Spass, die Ausstellung in kleineren Schritten zu erfahren. So hat man auch einen guten Grund für weitere Besuche im Novartis Pavillon.»

Der School Hub (Teil des Schullabors) im Parterre erfreut sich ebenfalls grosser Beliebtheit. Hier kommen die «angehenden» Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler auf spielerische Art mit der Life-Sciences-Welt in Berührung. «Wir haben jeden Morgen eine Schulklasse bei uns im Haus, der wir auf diese Weise den Spass an der Wissenschaft vermitteln können», so Marcel Braun. Schulklassen, die sich für das Schullabor interessieren, müssen sich allerdings gedulden. Die nächsten Wochen sind bereits ausgebucht.

Lern- und «Wow»-Effekte, die durch Ausstellung und School Hub hervorgerufen werden, sind das eine. Ebenso wichtig ist es dem Pavillon-Team, den Pavillon als Begegnungszentrum zu platzieren. «Wir wollen, dass die Menschen zu uns kommen und sich bei uns treffen.» Gerade auch für Nachbarinnen und Nachbarn aus dem St. Johann biete sich damit eine Alternative im Quartier in schöner Umgebung mit Blick auf den Rhein, der für die gesamte Pharmaindustrie in der Region eine essenzielle Bedeutung habe. «Wir haben bereits einige Stammgäste, unter anderem auch Novartis Pensionäre», sagt der Director Novartis Exhibition.

Der Pavillon eignet sich auch als Veranstaltungsort, sowohl für interne Anlässe als auch öffentliche Events im mittleren Rahmen. «Wir bieten eine Vielzahl von Veranstaltungen für ein breites Publikum zu wissenschaftlichen Themen an», so Marcel Braun. Gerade mit den öffentlichen Anlässen wolle man das Verständnis der Bevölkerung für die Themen der Pharmaindustrie verbessern und einen offenen Austausch ermöglichen.

Er lädt alle Mitarbeitenden und Angehörigen ein, unbedingt im Novartis Pavillon vorbeizuschauen oder wiederzukommen. Marcel Braun ist überzeugt, dass es sich lohnt. «Wer einmal in unserer Ausstellung war und sich intensiver mit dem Thema befasst hat, kann sich der Faszination der Medizin kaum entziehen.»

Novartis Pavillon
ÖFFNUNGSZEITEN CAFÉ & SHOP
Mittwoch bis Freitag 8.00–18.00 Uhr
Samstag und Sonntag 10.00–18.00 Uhr

KONTAKT
pavillon(at)sv-group.ch

ÖFFNUNGSZEITEN AUSSTELLUNG «WONDERS OF MEDICINE»
Mittwoch bis Sonntag 10.00–18.00 Uhr

Der Eintritt für Novartis Mitarbeitende und deren direkte Angehörige sowie Novartis Pensionäre ist frei. Studenten und Lehrlinge können die Ausstellung ebenfalls gratis besuchen.

Alle anderen Besucher zahlen 10 Schweizer Franken, die Novartis für wohltätige Zwecke spendet. Der jeweilige Besucher kann aus drei Optionen wählen, wofür seine Eintrittsgebühr eingesetzt werden soll.

KONTAKT
Allgemeine Anfragen:
communications.switzerland(at)novartis.com

Novartis Pavillon:
pavillon.novartis(at)novartis.com

Die glücklichen Gewinner/-innen des Wettbewerbs zum Thema «Gesundheit» im letzten INSIGHTS waren:
Christina Stefan, D-Vörstetten
Doris Wyss, Arlesheim
Bertrand Guélat, Courfaivre

Wettbewerb

Nach der Lektüre dieses Magazins laden wir Sie herzlich dazu ein, die drei Wettbewerbsfragen zu beantworten.

Unter den richtigen Einsendungen wird 3x das Buch «Novartis Campus Pavillon» verlost. Mit etwas Glück gehören Sie zu den glücklichen Gewinnern/Gewinnerinnen.

Wettbewerbsfragen

Einsendeschluss: 30. November 2022

Vorname

Nachname

Privatadresse

PLZ/Ort

1. Wie viele Mental Health First Aider Trainers hat Novartis weltweit?
- ○ 500
- ○ 700
- ○ 1000

2. Wofür steht die Abkürzung CDI?
- ○ Center of Diversability and Integration
- ○ Center of Disability and Information
- ○ Center of Disability and Integration

3. Was befindet sich im Erdgeschoss des Novartis Pavillons?
- ○ School Hub
- ○ Pharma School
- ○ School Library

Antworten per Post an: NAV Geschäftsstelle, Wettbewerb, Novartis Campus, Forum 1, WSJ-200.P.84, Postfach, 4002 Basel, oder einscannen und senden an nav.nav(at)novartis.com

Zur Teilnahme berechtigt sind alle Mitglieder des Novartis Angestelltenverbands NAV (ausgenommen NAV Vorstandsmitglieder). Die Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Eine Barauszahlung ist nicht möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Wieso jeder Konsumentscheid unser Budget beeinflusst

Aktuell erreichen uns täglich Meldungen über die Teuerung und den Preisdruck bei den Produkten des täglichen Bedarfs, diese spürt man bereits im eigenen Portemonnaie.

Um der Inflation entgegenzuwirken, haben NAV Mitglieder die Möglichkeit, kostenlos die Vorteilsplattform Swibeco zu nutzen und damit bei Konsumgütern aller Art erhebliche Preisvorteile zu geniessen.

«Sind Sie ein ‹Coop-Kind› oder ein ‹Migros-Kind›?», wird man in der Schweiz oft gefragt.

Egal aus welchem Lager Sie kommen, mit der entsprechenden Geschenkkarte sparen Sie beispielsweise bei Coop permanent 7% auf jeden Einkauf. Bei Migros online beträgt der Rabatt 5%. Dies kann bei konsequenter Anwendung eine erhebliche Entlastung des Haushaltsbudgets darstellen.

Produkte im Nonfood-Bereich wie etwa Möbel oder Elektronik, sind u.a. mit den Partnern Ikea, Digitec, Galaxus, Microspot und MediaMarkt ebenfalls gut vertreten – so können grössere Anschaffungen gezielt bei einem dieser Partner getätigt werden, um den bestmöglichen Preis dafür zu erreichen.

Wie ist das Vorgehen?

Mitglieder*, welche ihren NAV Jahresbeitrag beglichen haben, können jederzeit ihr Interesse an Swibeco bekunden. Einfach den oben stehenden QR-Code scannen und die Datenschutzerklärung ausfüllen. Ist der NAV dann in Besitz der privaten Mailadresse, wird diese für die Vorteilsplattform Swibeco freigeschaltet und schon kann das Shoppingvergnügen losgehen.

swibeco

* Aktive und Pensionierte Plus