

Der Novartis Angestelltenverband setzt sich seit 25 Jahren erfolgreich für die Interessen aller Mitarbeitenden des Unternehmens ein. Der NAV wird mit neuen Kandidierenden weiterhin engagiert für dich eintreten! Unsere Prioritäten für die kommende Amtsperiode:

- ✓ Ombudsfunktion
- ✓ Entlöhnungssysteme und Leistungsbeurteilung
- ✓ Konsultationsprozesse
- ✓ Reorganisationen ohne Stellenverlust
- ✓ Restrukturierungen
- ✓ Choice with Responsibility
- ✓ Erhaltung des Wirtschaftsstandorts
- ✓ Mitgestaltung der Reglemente

### **Ombudsfunktion – qualifizierter Beistand und Intervention bei der Geltendmachung von Rechten**

Unfaire oder unkorrekte Beurteilungen sind die häufigsten Klagen von Mitarbeitenden. Beurteilungen müssen nachvollziehbar und transparent sein und dürfen keine Ratlosigkeit und Unzufriedenheit auslösen. Die Vorgesetzten müssen mit den Prozessen vertraut sein und die Sozialkompetenz muss geschult werden.

Der NAV fordert daher regelmässige Schulungen der Vorgesetzten in Sozialkompetenz, damit eine korrekte und sachliche Beurteilung garantiert werden kann.

### **Entlöhnungssysteme sowie Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung müssen transparent, fair und nachvollziehbar sein**

Der NAV sieht den Lohn und somit auch die Lohnerhöhungen als wichtigen Bestandteil der Wertschätzung. Die Mitarbeitenden müssen am Erfolg der Novartis nicht nur durch den Bonus beteiligt werden. Der Bonus soll die erbrachte Leistung widerspiegeln.

Erhalten die Mitarbeitenden für die erbrachte Arbeit einen entsprechenden Lohn? Wer überprüft diese Entwicklungen? Änderungen oder Neuerungen sind Teil unseres Alltags. Altes ist nicht immer besser, dies gilt aber auch für Neues! Wir werden aus diesem Grund die Entwicklungen begleiten und beobachten. Wir werden Verände-

rungen zu Gunsten der Mitarbeitenden mitgestalten, aber wir werden Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen entschlossen entgegenreten.

### **Konsultationsprozesse – überzeugende Lösungsvorschläge erarbeiten und die Firma dafür gewinnen**

Wir sind der Meinung, dass Restrukturierungen nicht auf Kosten der Mitarbeitenden erfolgen dürfen. Wir setzen uns für Arbeitsplatzsicherheit durch qualifizierende Weiterbildung ein, die nicht erst bei Restrukturierungen verlangt werden muss.

### **Reorganisationen ohne Stellenverlust – wenn diese unumgänglich sind, nur mit Wahrung des bestehenden Sozialplans**

Mit kompetenten Personalvertretenden und den richtigen Werkzeugen erzielt der NAV Änderungen zu Gunsten der Mitarbeitenden.

### **Restrukturierungen – wenn diese unumgänglich sind, nur mit Wahrung des bestehenden Sozialplans**

Der NAV setzt sich für die Arbeitsplatzsicherung durch qualifizierende und kontinuierliche Weiterbildung ein und dies nicht nur in Krisensituationen. Frühpensionierungen sollen finanzierbar sein. Der wertvolle Sozialplan, durch NAV Vertretende deutlich mitgestaltet, muss erhalten bleiben.

### **Choice with Responsibility darf unseren Arbeitsort sowie die Arbeitsplatzsicherheit nicht gefährden**

Der Fokus bei «Choice with Responsibility» muss auf die Arbeit gerichtet sein. Wir tragen alle Verantwortung gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen. Arbeit, die wir nicht erledigen können, darf nicht anderen aufgebürdet werden.

### **Erhaltung des Wirtschaftsstandorts Schweiz als attraktiver Arbeitsort für hochqualifizierte Arbeitskräfte**

Wir setzen uns dafür ein, dass der Wirtschaftsstandort Schweiz weiterhin als Arbeitsort erhalten und attraktiv bleibt.

### **Mitgestaltung der Reglemente zur Betriebs-sicherheit für Gesundheits- und Umweltschutz**

Das Gesetz weist die oberste Verantwortung für die Betriebssicherheit sowie den Gesundheits- und Umweltschutz der Firmenleitung zu. Den Mitarbeitenden steht dabei, gemäss Mitwirkungsgesetz sowie der Gesetzgebung über die Unfallverhütung, ein Mitspracherecht zu. Mit den NAV Kandidierenden wählst du kompetente und engagierte Mitarbeitende, die deine Interessen vertreten. Es geht hier um deine Sicherheit. **Daher: Stärke dich selbst, nutze dein Wahlrecht, wähle den NAV.**