

**nav** novartis angestellten verband  
novartis employees association



— Gesundheit – ein kostbares Gut





# Inhalt

---

## 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](mailto:nav.nav(at)novartis.com)

### INSIGHTS erscheint zweimal pro Jahr

Laufende Nr.: 92/2022 | Auflage: 4000 Expl.

### Redaktionsschluss INSIGHTS 2/2022

1. September 2022

### Übersetzungen

Inter-Translations SA, Bern

### Fotos

adobe.stock.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](http://www.nav.ch)

## Editorial 5

Steffen Lang – President, Operations

## Herstellung und Auslieferung von Arzneimitteln während der Corona-Pandemie 6

Werk Schweizerhalle

## Der Zahn der Zeit – ein Erlebnisbericht 10

Inclusion & People Engagement Switzerland

## Den gesunden Geist im Fokus 14

Mitgliedschaft

## Perspektive eines Grenzgängers und NAV-Mitglieds 18

Beitrittserklärung

## Das bietet Ihnen der Angestelltenverband 19

Landrat Baselland

## Regula Steinemann, die höchste Baselbieterin, im Austausch mit dem NAV 20

Novartis Career Center

## Coaching als Kraft zur persönlichen Weiterentwicklung 24

Inclusion & People Engagement Switzerland

## Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen 26

SWICA

## Mit der Hilfe von Care Management möglichst rasch zurück ins Berufsleben 28

arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

## Erfolgreiche Wahlen in das Arbeitsgericht Basel-Stadt 30

Mitgliederangebot

## Wettbewerb 32

---

**Korrektur:** Der Logowechsel (Change of logo) fand nicht 1957 statt, wie unter dem Bild auf Seite 5 der letzten Ausgabe vermerkt, sondern 1997. Die Redaktion entschuldigt sich für den Fehler.



# Editorial

---



Geschätztes Mitglied

Einhergehend mit dem Entscheid, unser altbewährtes *info* Magazin neu auf zwei Sprachen zu konzentrieren, kam die Idee auf, das Heft in seinem gesamten Erscheinungsbild neu zu denken.

Das *info* Magazin wurde buchstäblich einer Frischzellenkur unterworfen. In frischer Aufmachung präsentiert sich Ihnen das pffiffige und dennoch elegante Layout. An den hochwertigen Beiträgen hat sich nichts geändert, jedoch ist der Lesegenuss ungleich grösser. Und? Gefällt Ihnen, was Sie sehen, fühlen und vielleicht sogar riechen können? Ganz nach dem Motto: (Fast) alle Sinne lesen mit!

Die vergangenen zwei Jahre waren geprägt von der Pandemie und deren globalen Auswirkungen und hinterliessen Spuren bei jedem Einzelnen von uns. Lesen Sie im Bericht von STEFFEN LANG, President, Operations, was die Firma in dieser Krisensituation unternahm und wie sie Unterstützung leistete – nicht zuletzt dank dem grossen Engagement der Mitarbeitenden.

Die anhaltenden Umstände und Unsicherheiten drückten bei manchen Menschen vermehrt auf die psychische Gesundheit. Gerade die so hochgepreisene Thematik rund um das Homeoffice bringt nicht nur Vorteile, sondern birgt auch die Gefahr, in die Isolation abzurutschen. «Dies wurde erkannt und Novartis legt deshalb ein Hauptaugenmerk auf das Thema der mentalen Gesundheit», sagt JUDITH LEUENBERGER, Leiterin Inclusion & Employee Assistance Novartis Schweiz. Doch nicht nur in diesem Bereich übernimmt Novartis Verantwortung rund um die Gesundheit der Mitarbeitenden.

Nichts geht auch über ein gesundes und solides Netzwerk. Ein solches ermöglichte es dem NAV, ein Exklusiv-Interview mit REGULA STEINEMANN zu erhalten – der höchsten Baselbieterin.

Dies und vieles mehr erfahren Sie in der Frühjahrsausgabe von «INSIGHTS»; so nämlich nennt sich das neu konzipierte NAV Magazin. Wir sind begeistert!

Alles Gute und bleiben Sie gesund.

Andrea Fedriga-Haegeli & Davide Lauditi  
Co-Präsidium NAV

# Herstellung und Auslieferung von Arzneimitteln während der Corona-Pandemie

---

Die Ausbreitung des Coronavirus hatte in den vergangenen zwei Jahren weitreichende Folgen. Neben den direkten gesundheitlichen Folgen für viele Betroffene weltweit hat die Pandemie zu Einschränkungen und notwendigen Anpassungen in vielen Bereichen geführt. Auch die Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs war zum Teil eingeschränkt und in einigen Industriezweigen sind noch bis heute Lieferschwierigkeiten deutlich sichtbar.



**Steffen Lang**  
**President, Operations**

Wir bei Novartis versorgen Patienten weltweit in über 100 Ländern mit Arzneimitteln, die in einer unserer mehr als 50 Produktionsstätten oder von unseren Herstellerpartnerfirmen erzeugt werden. Rückblickend können wir heute feststellen, dass wir unseren wichtigen Auftrag, Patienten mit Arzneimitteln zu versorgen, auch während der Pandemie vollumfänglich erfüllen konnten. Dieses Resultat ist auf eine ganze Reihe von wichtigen Faktoren zurückzuführen. Im Vordergrund steht vor allem der grossartige Einsatz unserer Mitarbeitenden.

## **Schlüsselfaktoren für den Erfolg**

Die Einhaltung hoher Standards für die Arbeitssicherheit an unseren Produktionsstandorten ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass wir die Produktion von Arzneimitteln durchführen können. Dies wurde umso wichtiger, als zu Beginn der Pandemie eine grosse Unsicherheit über die geeigneten Massnahmen herrschte. Immer im Einklang mit den behördlichen Anforderungen, die es in



den verschiedenen Ländern und Regionen einzuhalten galt, konnten geeignete Schutzmassnahmen umgesetzt werden, die es erlaubten, die Produktion von Medikamenten aufrechtzuerhalten. Neben der Anwendung von Schutzkleidung und Masken wurden die persönlichen Kontakte in den Betrieben reduziert und – wo möglich – Tätigkeiten zum Teil von zu Hause ausgeführt. Durch solche Massnahmen gelang es uns, an fast allen Herstellungsstandorten auch in Zeiten von Lockdowns weiter zu produzieren. Dies ist vor allem dem grossen Einsatz unserer Mitarbeitenden in allen Bereichen der Produktion, der Qualitätssicherung und der Logistik zu verdanken. Dafür möchte ich auch auf diesem Weg noch einmal meine grosse Dankbarkeit und meinen Respekt zum Ausdruck bringen.

Während der vergangenen zwei Jahre kam es auch immer wieder vor, dass Regionen oder Länder die Grenzen für den Personenverkehr abgeriegelt hatten.



Das führte zu Engpässen in vielen Bereichen und stellte zum anderen auch eine Herausforderung für unsere Grenzgängerinnen und Grenzgänger an den Herstellungsstandorten in den Grenzregionen dar. Durch die enge Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden konnte dies jedoch meist sehr speditiv adressiert und konnten gute Lösungen gefunden werden.

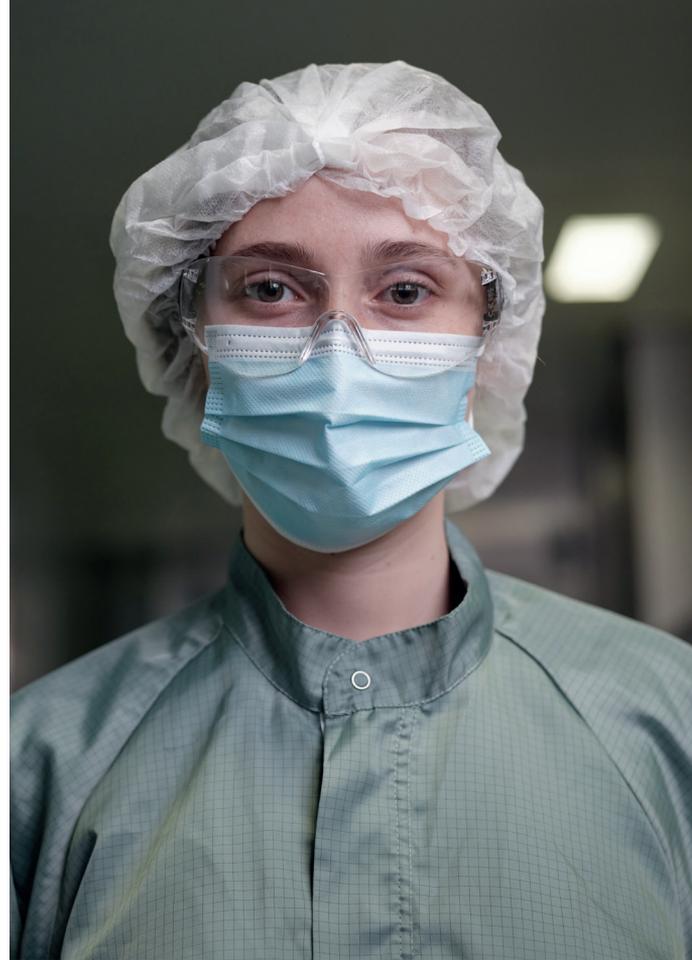
Zudem geriet der Warenfluss sowohl regional als auch international phasenweise ins Stocken. Dies führte auch in unserer Lieferkette stellenweise zu Verzögerungen. Unsere Mitarbeitenden im Bereich der Logistik fanden aber immer zeitnah gute Lösungen, weshalb die Verzögerungen in der Regel nur wenige Tage ausmachten. Somit konnten wir unsere hohe Lieferzuverlässigkeit aufrechterhalten. Hierzu haben auch unsere Vorratslagerbestände in den Ländern beigetragen. Üblicherweise halten wir etwa drei Monate an Vorrat für jedes unserer Produkte in den jeweiligen Ländern vor Ort an Lager. So können kleinere Verzögerungen bei der Auslieferung gut abgedeckt werden. Diese Vorratshaltung in den Ländern hat sich auch in der Zeit der Pandemie als sehr wertvoll erwiesen. Da bei der Herstellung von pharmazeutischen Produkten die Durchlaufzeit ab Produktionsbeginn bis zur Verfügbarkeit des Fertigproduktes oft mehrere Monate dauert, haben wir auch Vorräte an Ausgangsmaterialien und Zwischenstufen unserer Produkte an Lager. Dies ist ebenso ein wichtiger Bei-

trag zur Sicherstellung der Patientenversorgung.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor war auch die enge Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern von Ausgangsmaterialien für die Produktion. All diese Firmen hatten ebenfalls die veränderten Umstände zu bewältigen und sicherzustellen, dass die Lieferungen an unsere Herstellungsbetriebe aufrechterhalten werden konnten. Mit wenigen Ausnahmen ist das auch immer gut gelungen und die Vorräte in unseren Lagern waren ausreichend. Engpässe traten im Bereich von Ausgangsmaterialien auf, die zum Beispiel für die Impfstoffproduktion weltweit benötigt wurden. Auch heute gibt es noch Engpässe bei der Beschaffung einiger solcher Materialien. Allerdings haben wir es geschafft, diese Situation durch einen engen Austausch mit unseren Zulieferern gut zu meistern. Besonders hervorzuheben sind hierbei die Mitarbeitenden in der Planung und im Wareneinkauf.

Auch das Fortschreiten der Einführung neuer Herstellungstechnologien, der Digitalisierung und der Automation haben stark dazu beigetragen, dass wir unsere Lieferfähigkeit sehr gut aufrechterhalten konnten. Sowohl in den Betrieben selbst, bei der Planung als auch bei der weltweiten Verteilung unserer Produkte hat dieser Fortschritt einen grossen Beitrag geleistet.

Die besonderen Umstände der vergangenen zwei Jahre haben auch unter den Produktionsabteilungen der verschiedenen Pharmaunternehmen ein grosses Mass an Zusammenarbeit und Solidarität ausgelöst. Ganz konkret konnten wir hier zum Beispiel mit unseren Produktionsanlagen und ausgezeichneten Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag leisten, um die weltweite Impfstoffherstellung zu unterstützen. Ich bin sehr stolz auf unsere Mitarbeitenden, die es geschafft haben, in Rekordzeit neue Herstellungsprozesse für solch neuartige Impfstoffe erfolgreich in unseren Betrieben einzuführen und diese wichtigen Medikamente nahtlos im Grossmassstab zu produzieren. Schliesslich sehen wir uns als Unternehmen, das die Medizin mit fortschrittlichen Therapieplattformen neu denkt, in der Pflicht, unsere Fertigungskapazitäten zu nutzen, um dazu beizutragen, die Versorgung mit COVID-19-Impfstoffen und Therapeutika weltweit zu unterstützen. Neben der Impfstoffproduktion laufen zurzeit alle nötigen Vorbereitungen, um die Herstellung eines neuen COVID-19-Medikaments in Stein schnellstmöglich starten zu können.



#### **Fazit**

Rückblickend hat das gute Zusammenspiel einer ganzen Reihe von wichtigen Faktoren dazu beigetragen, dass wir auch während der anhaltenden Pandemie die Patientenversorgung mit Medikamenten weltweit sehr gut aufrechterhalten konnten. Ein besonderer Dank gilt dabei allen Mitarbeitenden von Novartis Technical Operations (NTO), die dies letztendlich möglich gemacht haben.



WERK SCHWEIZERHALLE

Ciba-Geigy Werk Schweizerhalle, 1989

# Der Zahn der Zeit – ein Erlebnisbericht

**Roland Hirt, Vorstandsmitglied NAV, im Gespräch mit Benny Niederberger**

Mit Benny Niederberger und seinen über 32 Dienstjahren bei Ciba-Geigy und Novartis begeben wir uns auf eine Zeitreise durch das Werk Schweizerhalle.



**Benny Niederberger**  
Vorstandsmitglied NAV

**Wann kamst du das erste Mal mit Schweizerhalle in Berührung?**

**BENNY NIEDERBERGER:** Am Samstag, 1. November 1986, wollte ich im zarten Alter von 16 Jahren in Basel meine erste Stereoanlage kaufen. Dabei stieg mir, als ich bei der Heuwaage aus dem Tram stieg, ein beissender Geruch in die Nase. Wie ich an diesem Tag erfuhr, war

in Schweizerhalle ein grösserer Brand ausgebrochen und mein erster Gedanke war: Dort werde ich niemals arbeiten!

### **Aber dann kam es irgendeinmal zu einem Sinneswandel, oder?**

Nach meiner Lehre als Maler arbeitete ich eine Zeit lang weiter auf dem Beruf und dabei ergab es sich, dass ich im Winter 1989/1990 an einer Fassade auf dem Dreispitz-Areal beschäftigt war und mir dabei überlegte, dass es sicherlich noch Angenehmeres gäbe als ständig Wind und Kälte ausgesetzt zu sein. Daraufhin habe ich mich bei der Ciba-Geigy in Schweizerhalle auf Empfehlung eines Kollegen, der dort arbeitete, als Betriebsmitarbeiter beworben. Nachdem ich eine Zusage für die Stelle erhalten hatte, wollte ich sie mal so in Angriff nehmen und schauen, ob's für mich auch passen würde, ansonsten würde ich mich wieder nach einer anderen Stelle umsehen. Und seither sind nun doch 32 Jahre ins Land gezogen!

### **Wenn du zurückblickst, was hat sich alles verändert?**

Alles. Dazumal arbeiteten hier im Werk Tausende Kolleginnen und Kollegen im 24-h-Schichtbetrieb, auch nachts herrschte immer rege Aktivität. Als ich im Jahr 1992 meine Zweitausbildung als Chemikant hier im WSH begann, konnte ich in allen damaligen Gebäuden auf dem Areal meine Erfahrungen sammeln. Sei dies im Bereich

Hochvolumenbetrieb WSH-2084, ca. 2012



Gebäude WSH-2084, 2003



© Mathias Leemann, Firmenarchiv Novartis

additive Produktion, welche in den Gebäuden WSH-2047, -2049, -2056, -2090 und -2094 stattfand oder bei der Produktion von Agrarmitteln im WSH-2007 und -2010. Auch die Farbstoffherstellung im WSH-2084 und -2042 gehörte zu den Stationen meiner Lehrzeit. Zudem wurden im WSH-2060 und -2112 pharmazeutische Produkte hergestellt. Nach der Lehre arbeitete ich eine Zeit lang im Agro-Gebäude WSH-2007 als Chemikant in einer teilautonomen – unbossed kannten wir bereits zu jener Zeit – Arbeitsgruppe.

### **Und dann folgte die Fusion. Wie hast du das erlebt?**

Ich arbeitete zu jener Zeit im 6/4-Schichtbetrieb, hatte gerade frei und ging zum Skifahren nach Engelberg. Ich mag mich an den Tag, es war der 29. Februar 1996, gut erinnern. Wir waren auf der Hinreise nach Engelberg und hörten die Mitteilung über die Fusion im Radio. Das war eine Nachricht, die so niemand erwartet hatte.

### **Was war dein erster Gedanke?**

Bin ich jetzt neu bei Novartis gelandet oder wem gehöre ich nun an? Da sich die neue Firma dem Vernehmen nach auf die Kernbereiche Pharma und Agro konzentrieren würde, war für mich klar, dass mein Arbeitgeber von nun an Novartis sein wird.

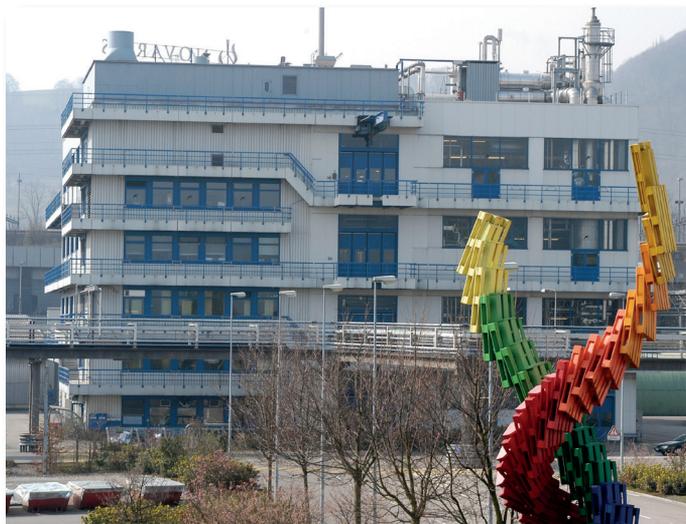
### **Wie hast du dich nach der Bekanntgabe gefühlt?**

Zuerst war ich sehr erstaunt über diese Fusion. Es kam die Frage auf: Was passiert mit dem Standort Schweizerhalle und den verschiedenen Gebäuden,

---

Mehrzweckgebäude WSH-2060, ca. 2012





Gebäude WSH-2112, 2003



Kleinvolumenproduktion WSH-2112, 2015

welche bis anhin zu Ciba-Geigy gehörten? Auch haben wir uns die Frage gestellt, wer von jetzt an zu welcher Firma gehörte und wie die Entwicklung vorangehen würde.

### **Waren das nicht unsichere Zeiten für dich?**

Doch, eigentlich schon, da vieles im Umbruch war und wir zum Teil nicht wussten, in welche Richtung die Reise gehen wird. Meine ging z.B. in Richtung Pharma, in das neu umgebaute WSH-2084, in welchem dann über Jahre hinweg Diovan® hergestellt wurde. Dieser Wechsel kam kurz bevor die Agro-Einheit in der neu geschaffenen Firma Syngenta aufging. Das war im November 2000.

### **Was hat sich seither verändert?**

Aus den verbleibenden drei (!) Produktionsgebäuden, welche sich im Besitz von Novartis befanden, ist heute nur noch das WSH-2112 übrig geblieben. Die anderen zwei, nämlich WSH-2060 und -2084, sind an Drittfirmen veräußert worden. Von den restlichen Gebäuden, die ich in meiner Anfangszeit hier in Schweizerhalle kennenlernen durfte, wurden viele mittlerweile dem Erdboden gleichgemacht oder von anderen Firmen übernommen. So z.B. die gesamte Infrastruktur, welche in die Verantwortung der Getec Park.Swiss AG übergegangen ist. Früher waren alle Bereiche, ob Bewirtschaftung, Sicherheit, Unterhalt oder andere, in der Hand von Novartis und wurden dann im Laufe der Zeit mehr und mehr ausgliedert.

### **Würdest du heute den gleichen Weg wieder einschlagen wie vor 32 Jahren?**

Ja, ich glaube schon. Ich konnte nicht nur die Stationen als Chemikant, Vorarbeiter, SQB etc. durchwandern, sondern mich auch im sozialpartnerschaftlichen Bereich einbringen. So war ich Präsident der Personalvertretung GAV und konnte dadurch z.B. bei Konsultationen mitwirken, was einen unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsstellen vieler Kolleginnen und Kollegen auf dem Platz Schweizerhalle hatte.

**Vielen Dank für deine Worte und weiterhin alles Gute!**

# Den gesunden Geist im Fokus

---

Novartis setzt auf ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld. Im vergangenen Jahr hat sich das Unternehmen im Rahmen dieser Bemühungen auf globaler Ebene dazu verpflichtet, die Gleichstellung und Inklusion von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung – sei es mit einer sichtbaren oder einer unsichtbaren Behinderung – weiter voranzutreiben. Neben der digitalen und der physischen Barrierefreiheit sowie der proaktiven Rekrutierungsstrategie legt Novartis dabei ein Hauptaugenmerk auf ein Thema, das gerade in den letzten zwei Jahren aufgrund der COVID-19-Pandemie nochmals zusätzlich an Bedeutung gewonnen hat: die mentale Gesundheit.

## **Tobias Meier**

### **Inclusion & People Engagement Partner**

Ein Mann im Rollstuhl. Eine Frau mit Blindenstock. Oder ein Kind mit Down-Syndrom. Wenn wir an eine Behinderung denken, dann sehr wahrscheinlich mehrheitlich an eine körperlich sichtbare – allerdings sind rund 80 Prozent der Beeinträchtigungen bei Menschen nicht sichtbar. Neben chronischen Krankheiten machen psychische Erkrankungen einen Grossteil dieser unsichtbaren Einschränkungen aus.

«Wie geht es dir?» Eine Frage, die wir in der Regel mit «Gut!» beantworten, was aber wohl nicht in jedem Fall stimmt. Das mentale Wohlbefinden ist oftmals schwer zu beschreiben. Sind negative Gedanken oder ein anhaltendes Stressgefühl charakterlich bedingt oder doch bereits Anzeichen einer möglichen psychischen Erkrankung?

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert mentale Gesundheit wie folgt: «Mentale Gesundheit ist ein Zustand des Wohlbefindens, in dem ein Mensch seine eigenen Fähigkeiten

ausschöpfen, mit den normalen Belastungen des Lebens umgehen, produktiv arbeiten und einen Beitrag in seiner Gemeinschaft leisten kann.»

Laut der Schweizerischen Gesundheitsbefragung im Jahr 2017 leidet knapp ein Fünftel der Schweizer Bevölkerung an einer oder mehreren psychischen Erkrankungen. Das kann von Ess- über Angststörungen bis zu Depression reichen. Ein Grossteil der Betroffenen ist erwerbstätig. Dies überrascht nicht, ist der berufliche Leistungsdruck oftmals Auslöser für eine grosse oder gar zu grosse psychische Belastung. Die COVID-19-Pandemie, welche unser aller Leben zuletzt mitbestimmt hat, kann Mitarbeitende zusätzlich vor psychische Herausforderungen stellen, unabhängig davon, ob jemand vor Ort oder von zu Hause arbeitet.

Doch das Thema ist sehr persönlich und sensibel. Will ich mir wirklich eingestehen, dass etwas nicht stimmt? Soll ich Einblicke in meine eigene mentale Gesundheit geben, gerade wenn es mir nicht gut geht? Kommt dazu, dass eine psychische Erkrankung in unserer Gesell-

schaft auch heute noch stigmatisiert und oftmals als Schwäche wahrgenommen wird. Und einmal ehrlich, wer redet schon gerne über seine eigenen Schwächen, dann auch noch mit dem oder der eigenen Vorgesetzten oder einem Arbeitskollegen oder -kollegin?

### **Hinter die Fassade blicken lassen**

«Wenn wir über unsere Gesundheit sprechen, dann vorwiegend über die körperliche oder allenfalls über kleinere Erkrankungen», so Judith Leuenberger, Leiterin Inclusion & Employee Assistance Novartis Schweiz. Das mentale Wohlbefinden werde leider oftmals nicht angesprochen. «Dabei wäre es so wichtig, bildet der seelische Aspekt doch einen grossen Bestandteil unserer Gesundheit», sagt sie.

Da psychische Krankheiten in der Gesellschaft häufig auftreten, sind Kontakte zu Betroffenen sehr wahrscheinlich. Oftmals fehlen dabei jedoch die Unterstützung und das Verständnis für Menschen, die an mentalen Problemen leiden. Hilfe kommt in vielen Fällen erst spät oder überhaupt nicht.

Judith Leuenberger möchte Mitarbeitende, die psychische Probleme haben, ermutigen, mit jemandem darüber zu reden. «Je früher, desto besser. Es darf vorkommen, dass wir uns mental nicht (immer) gut fühlen. Umso wichtiger ist es, frühzeitig zu signalisieren, falls etwas nicht stimmt, damit die Gefahr einer langwierigen psychischen Erkrankung verringert werden kann.» Sie ist sich bewusst, dass Mitarbeitende Bedenken vor möglichen Konsequenzen haben können, falls sie mentale Probleme bei der Arbeit ansprechen. «Wir als Unternehmen müssen hier ganz klar Stellung beziehen und sagen: Es ist okay, wenn jemand eine psychische Beeinträchtigung hat. Wir sind für die Person da und unterstützen Betroffene wo immer möglich.» Es sei kein Zeichen von Schwäche, wenn man sich eingestehe, dass man psychisch angeschlagen sei. «Das ist ein erster wichtiger Schritt, auch wenn er Überwindung kosten kann. Und vielleicht braucht es manchmal auch jemanden aus dem Umfeld, der den Stein ins Rollen bringt», sagt Judith Leuenberger.



## Vorgesetzte sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen können helfen

Hier setzt das Novartis Team von Energized for Life Schweiz an. Mit der Unterstützung von Pro Mente Sana, einer Stiftung für psychische Gesundheit, mit der Novartis auch im Rahmen der Corona-Pandemie zusammengearbeitet hat, führt das Team in regelmässigen Abständen sogenannte Kurse für «Erste Hilfe für Psychische Gesundheit» (d.h. Mental Health First Aid) für alle interessierten Mitarbeitenden in der Schweiz durch.

«Mit diesen Erste-Hilfe-Kursen verbessern die Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Verständnis für psychische Gesundheitsprobleme. Sie lernen, wie sie bei ihrem Gegenüber psychische Probleme möglichst frühzeitig erkennen, Unterstützung anbieten und den Weg zu professionellen Hilfsangeboten aufzeigen können», so Nicole Ziegler, Novartis Schweiz Wellbeing Lead.

Hilfsangebote und Unterstützung bei psychischen Problemen finden Betroffene intern, beispielsweise bei der NOVARTIS BERATUNGSSTELLE, deren Mitarbeitende beratend zur Seite stehen und – bei längeren Ausfällen – auch bei

der Reintegration in die Arbeitswelt unterstützen (siehe Artikel auf Seite 26). Zudem gibt es verschiedene MITARBEITENDEN-NETZWERKE (Employee Resource Groups, kurz ERGs\*), die sich mit den Themen «körperliche Beeinträchtigungen» und «mentale Gesundheit» auseinandersetzen und als Austauschplattformen dienen.

Insgesamt konnte das Team von Energized for Life Schweiz bisher bereits knapp 300 Personen zu Ersthelfenden für psychische Gesundheit (d.h. Mental Health First Aider) ausbilden. Beweggrund für eine Anmeldung zum Kurs sei oftmals ein Vorfall im privaten oder beruflichen Umfeld und eine damit verbundene Hilflosigkeit, so Nicole Ziegler. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind durchwegs positiv:

«Das Training gibt mir die Zuversicht, dass ich Personen mit psychischen Problemen helfen kann, indem ich zuhöre, die richtigen Fragen stelle und sie bei Bedarf bei der Inanspruchnahme medizinischer Hilfe unterstütze.»

Christine Huber, Senior Business Process Manager Clinical Trial Supply Management, Technical Research & Development und Ersthelfende für psychische Gesundheit

«Ich habe einige schwerwiegende Fälle von (potenziellen) Burnouts oder psychischen Zusammenbrüchen miterlebt. Es freut mich, dass Novartis Anstrengungen unternimmt, solche Situationen zu erkennen und das Bewusstsein dafür zu schärfen.»

Elitsa Nikolova, Cluster Head ERC European Clusters, Oncology und Ersthelfende für psychische Gesundheit

«Ich kann den Kurs nur jedem empfehlen. Je mehr Menschen über psychische Gesundheit aufgeklärt werden, desto mehr können wir tun, um uns gegenseitig zu unterstützen.»

Alina Baldini, Head P&O for P&O Customer Technologies & Services und Ersthelfende für psychische Gesundheit

«Leute aus meinem Umfeld können ihr Anliegen bei Bedarf zuerst mit mir besprechen. Ich würde mein Gegenüber in einem solchen Fall gerne ermutigen, sich bei der Bewältigung eines psychischen Problems helfen zu lassen.»

Raphaela Kutil, Research Scientist II, NIBR und Ersthelfende für psychische Gesundheit

Im letzten Jahr initiierte das Team von Energized for Life Schweiz zusammen mit Pro Mente Sana zudem erstmals auch eine halbtägige Schulung für Führungskräfte zum Thema «Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz». Weitere solche Kurse sind für dieses Jahr bereits geplant. «In diesem halbtägigen Training wollen wir das Bewusstsein der Teilnehmenden für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz im Allgemeinen erhöhen», so Nicole Ziegler. Führungskräften käme bei der Bewältigung einer persönlichen Krise eines Mitarbeitenden eine Schlüsselrolle zu. Sie betont, dass dieser Kurs eine erste Annäherung an das Thema psychische Gesundheit in der Organisation sei. «Wir empfehlen daher allen auch die Teilnahme am eigentlichen Kurs «Erste Hilfe für Psychische Gesundheit», um die eigenen Kenntnisse weiter zu vertiefen.»

### **Auf dem richtigen Weg**

Auch Judith Leuenberger wünscht sich, dass sich möglichst viele Mitarbeitende zu Ersthelfenden für psychische Gesundheit ausbilden lassen. Das Verständnis für mentale Gesundheit habe sich in der öffentlichen Wahrnehmung

zwar weiterentwickelt, psychisch kranke Personen würden aber nach wie vor stigmatisiert. Insgesamt sieht die Leiterin Inclusion & Employee Assistance Novartis diesbezüglich aber auf dem richtigen Weg. «Ich bin sehr froh, dass wir als Unternehmen diesem wichtigen Thema so viel Beachtung schenken. Je mehr wir uns damit auseinandersetzen, desto besser können wir uns gemeinsam unterstützen und psychischen Erkrankungen vorbeugen.» Und letztlich sei diese Absicht ja auch eng mit dem übergreifenden Ziel von Novartis, das Leben von Menschen zu verbessern und zu verlängern, verbunden, so Judith Leuenberger.

## Interne Unterstützungsangebote von Novartis im Bereich «Mentale Gesundheit»

### **Novartis Beratungsstelle**

Professionelle Unterstützung durch ausgebildete Beratende zur Lösungsfindung beruflicher und psychosozialer Herausforderungen.

[go/beratungsstelle\\*](#) für weitere Informationen.  
Direkter Kontakt via Telefon +41 61 324 42 88.

### **Energized for Life**

Das globale Programm verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der das mentale, körperliche und soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden unterstützt und fördert.

[go/efl\\*](#)  
[go/eflSwitzerland\\*](#)  
[go/howareyoufeeling\\*](#)

### **Mitarbeitenden-Netzwerke**

DIVERSABILITY SUPPORT NETWORK (DSN)

Setzt sich für die Inklusion und Unterstützung von Arbeitskolleginnen und -kollegen mit einer sichtbaren oder unsichtbaren Behinderung ein.

MENTAL HEALTH RESTORATION (MEHR)

Bereitstellung von Ressourcen und Instrumenten, um das Energieniveau, die Zufriedenheit und das emotionale Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowohl am Arbeitsplatz als auch ausserhalb zu verbessern.

BE MINDFUL

Fokus auf Achtsamkeit und Meditation, um Wohlbefinden und Mitgefühl zu steigern.

---

\* Zugang nur möglich für Novartis Mitarbeitende

# Perspektive eines Grenzgängers und NAV-Mitglieds



**Mathieu Dietsch**  
Senior TMF Subject Matter  
Expert

Nach meinem Studium des Dokumentationswesens im digitalen Umfeld an der Universität Strassburg, Frankreich, arbeitete ich beim INA (Institut national de l'audiovisuel), einer öffentlichen Einrichtung zur Archivierung des französischen audiovisuellen Kulturerbes.

Im Jahr 2011 bekam ich die Möglichkeit, als externer Mitarbeiter im Dokumentenmanagement von Novartis in der Funktion eines Archivars im Bereich klinische Studien zu arbeiten. Als ich anfang, nahm sich Roland Hirt, der auch Vorstandsmitglied des NAV ist, die Zeit, mich mit unseren Zielsetzungen vertraut zu machen, und führte mich in die Prozesse der Arzneimittelforschung und der Durchführung klinischer Studien ein. Dies war einer meiner ersten Kon-

takte mit der Pharmawelt, und es half mir wirklich, mein Fachwissen über Dokumentation mit den Herausforderungen der Pharmaindustrie in Verbindung zu bringen. Obwohl ich ein Externer war, nahm sich Roland Zeit für mich, was ich sehr zu schätzen wusste.

Im Jahr 2013 bot mir Novartis eine Festanstellung an. Seitdem hatte ich die Möglichkeit, mich weiterzuentwickeln und zu wachsen, indem ich zahlreiche Inspektionen der Gesundheitsbehörden begleitete und an der Entwicklung neuer Tools für das Dokumentationsmanagement beteiligt war.

Später sah ich, mit welchem Engagement Roland Hirt seine Aufgabe als Vorstandsmitglied des NAV wahrnahm. Dadurch wurden mir die Bedeutung des Verbands und die Vorteile einer Mitgliedschaft bewusst, sodass ich im Sommer 2021 beitrug.

Ich schätze es, dass der NAV in allen arbeitsrechtlichen Belangen den Dialog mit der Geschäftsleitung sucht, und fühle mich durch den Verband gut vertreten.

Ich arbeite seit 2011 bei Novartis in der Schweiz und möchte die gesamten Rahmenbedingungen der Arbeit hier verstehen. Ich glaube auch, dass wir als Mitglieder gemeinsame Interessen haben – egal, ob wir Grenzgänger oder Schweizer Bürger sind.

Die Schweiz und Frankreich und insbesondere das Elsass haben eine lange historische Beziehung, vor allem auch im Bereich des Handels. Als Mitarbeiter aus der Grenzregion bin ich sehr dankbar, dass ich die Möglichkeit habe, in der Schweiz und bei Novartis zu arbeiten. In diesem Unternehmen werden meine Fähigkeiten anerkannt und geschätzt.

Ich bin froh, dass der «Morgestraich» trotz der herrschenden gesundheitlichen Krise stattfinden konnte, und ich freue mich darauf, weiterhin Teil einer Gemeinschaft von Mitarbeitenden zu sein, die ihre Ideen und ihre Energie für ein gemeinsames Ziel einsetzen.





novartis angestellten verband  
novartis employees association



# 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
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Privatadresse	PLZ/Ort	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefon	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Personalnummer	Vertragsart (EAV/GAV/Management)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Geburtsdatum	Korrespondenzsprache	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Mein interner Standort: <input type="text"/>		
Art der Mitgliedschaft (Mitgliederbeitrag pro Jahr)		
<input type="radio"/> CHF 99.– Aktivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*		
<input type="radio"/> CHF 99.– Pensionierte Plus mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz*		
<input type="radio"/> CHF 59.– Pensionierte mit Arbeits- und Sozialversicherungsschutz		
<input type="radio"/> CHF 39.– Pensionierte ohne Arbeits- und Sozialversicherungsschutz		
* Einschliesslich aller Vorteile und Leistungen		
Ich wurde angeworben von: <input type="text"/>		
Datum und Unterschrift: <input type="text"/>		
Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1) oder einscannen und senden an <a href="mailto:nav.nav(at)novartis.com">nav.nav(at)novartis.com</a> oder direkt online unter <a href="http://www.nav.ch">www.nav.ch</a> .		

# Regula Steinemann, die höchste Baselbieterin, im Austausch mit dem NAV

---

Der Novartis Angestellten Verband pflegt seit vielen Jahren eine solide Partnerschaft mit dem Dachverband Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB), für welchen Regula Steinemann als Rechtsanwältin tätig ist. Sie steht in dieser Funktion unseren Mitgliedern beratend zur Verfügung.

Ausserdem profitierte unser Verband von vielen wertvollen Sachartikeln, die sie rund um das Thema «Arbeitsrecht» im *info* geschrieben hat.

Unsere Fragen drehen sich aber nicht um die ARB, sondern darum, Näheres zu Regula Steinemann, der Baselbieter Landratspräsidentin, zu erfahren.



**Regula Steinemann**

**Geschäftsführerin Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB)**

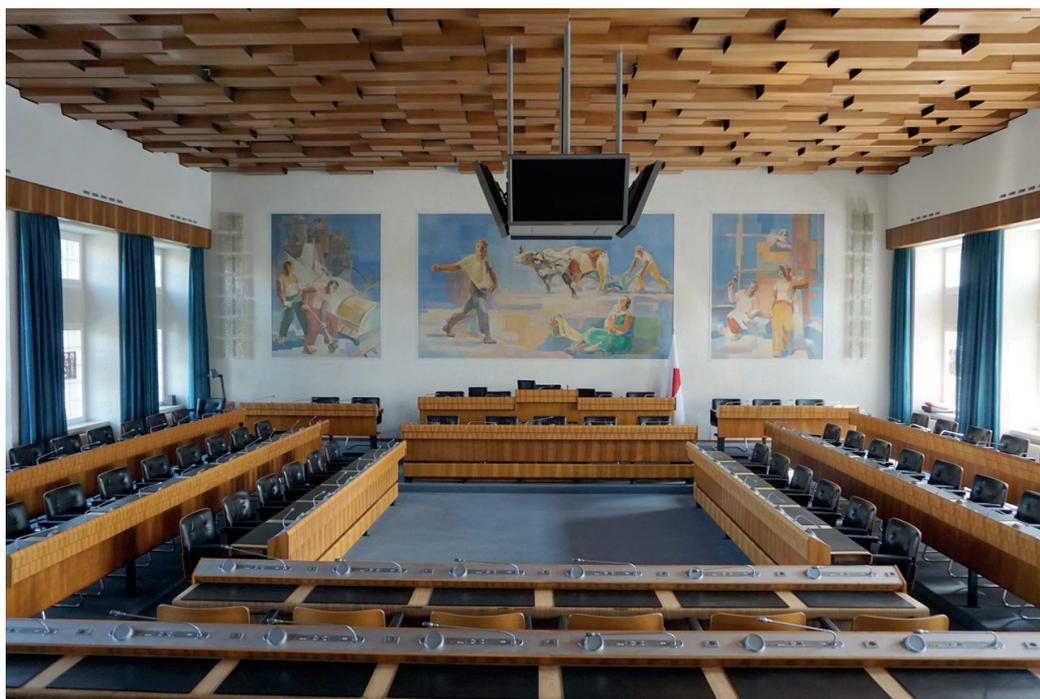
**Was waren deine Beweggründe, in die Politik zu gehen?  
Was motivierte dich und tut es bis heute noch?**

REGULA STEINEMANN: Ich bin in einer Familie aufgewachsen, die politisch interessiert ist. Mein Onkel war jahrelang Landrat im Baselbieter Parlament. Ich habe mich aber nie einer Partei zugehörig gefühlt und erst nach abgeschlossener Ausbildung bin ich zufällig über Dr. Hans Furer, Co-Geschäftsführer der Angestelltenvereinigung Region Basel, zur Grünliberalen Partei Baselland (glp) gekommen. Die sympathischen Leute, das gemeinsame Gedankengut und das Gefühl, etwas für die Gemeinschaft tun zu können, haben mich motiviert, als Vorstandsmitglied in dieser Partei aktiv zu sein. Ich möchte Sorge tragen zu Mensch, Umwelt und Natur und andere ebenfalls dazu ermuntern. In den Landrat bin ich zufällig gerutscht, wegen unseres Baselbieter Wahlsystems, bei dem sich Sitze vom einen zum anderen Wahlkreis verschieben können.

## Was waren deine Hauptgründe, dich für die Wahl ins Landratspräsidium zur Verfügung zu stellen?

Das war eine weitere glückliche Fügung: Kleinere Parteien haben seit einigen Jahren die Gelegenheit, das Landratspräsidium in Baselland zu stellen. Leider sind beide meiner bisherigen Landratskollegen bei den letzten Wahlen dem Wahlsystem zum Opfer gefallen, d.h., der Sitz ist in einen anderen Wahlkreis gerutscht und sie sind nicht mehr im Landrat. Ich habe zwei neue «Landratsgspänli» bekommen und ich war die einzige Bisherige, die dafür infrage kam. Ich habe es mir gründlich überlegt und viele Gespräche mit der Familie und

Landratsaal Kanton Basel-Landschaft



Landeskanzlei Basel-Landschaft

meinem Arbeitgeber geführt, bevor ich zugesagt habe; es ist eine sehr ehrenvolle Funktion und eine einmalige Chance – aber gleichzeitig natürlich auch sehr ressourcenbindend; man ist viel unterwegs und trägt eine hohe Verantwortung. Es war und ist mir wichtig, dass meine kleine Tochter nicht zu kurz kommt. Dank der Zusage von verschiedenen Seiten, mich zu unterstützen, insbesondere von meinem Mann, meinen Eltern, von Hans Furer und meiner Partei, habe ich mich dann dafür entschieden. Ich habe in meiner bisherigen politischen Arbeit immer propagiert, wie wichtig ich es finde, wenn der Landrat einen Querschnitt der Bevölkerung darstellt und eben alle die Chance bekommen, dort mitzuwirken. Auch meine politischen Vorstösse gingen in diese Richtung, nicht nur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, sondern auch von Politik und Familie. Und die Bekleidung dieses Amtes ermöglicht mir natürlich, dies auch zu leben und eventuell ein Vorbild für andere zu sein.

**Du wurdest im Juni 2021 zur Landratspräsidentin und somit in das höchste Baselbieter Amt gewählt: Obschon es ein paar Monate her ist, herzliche Gratulation an dieser Stelle. Wie den Medien entnommen, erreichst du mit 78 von 90 möglichen Stimmen ein Glanzresultat!**

Ganz herzlichen Dank – ich habe mich wirklich sehr über das tolle Resultat und die vielen Gratulationen gefreut.

**Bitte erkläre doch den politischen Laien unter uns kurz die wichtigsten Aufgaben des Landrats, seine Funktion im politischen Gefüge der Schweiz und was zu deinen Aufgaben als Landratspräsidentin gehört.**

Der Landrat ist das gesetzgebende Organ des Kantons Baselland, analog dem Bundesparlament. Er gestaltet die regionale Politik und ist dafür verantwortlich, die Ansinnen der Bevölkerung in die Politik einzubringen. Der Landrat sollte die Bevölkerung repräsentieren und in ihrem Interesse handeln.

Als Landratspräsidentin hat man die ehrenvolle Aufgabe, den Kanton nach aussen zu repräsentieren; sei es an wichtigen Veranstaltungen, Preisübergaben, Jubiläen usw., und Grussbotschaften zu überbringen. Beispielsweise besuche ich – wenn die Regierung verhindert ist – Jubilarinnen und Jubilare zum 100. Geburtstag (wirklich eine sehr schöne Aufgabe, die ich schätze) oder ich durfte bei der Verleihung des Sportpreises Baselland eine Laudatio halten, und und und. Es macht mir grossen Spass und bereitet mir Freude. Daneben besteht eine weitere Aufgabe im Leiten des Landrats während der Landratssitzungen.

**Deine Amtszeit während Corona birgt zusätzliche Herausforderungen, als dies bereits unter normalen Umständen der Fall ist. Wie erlebst du diese Zeit und was sind die grössten Schwierigkeiten? Wie gross ist dein Vertrauen in die auch dir übergeordneten politischen Entscheidungsträger und Ämter, welche die grösste Verantwortung tragen? Siehst du als Vertreterin der Rechtswissenschaft eine Spaltung innerhalb der Medizinwissenschaften? Welche positiven Ereignisse oder Erkenntnisse nimmst du mit?**

Coronabedingt konnten leider viele geplante Veranstaltungen nicht stattfinden, was ich natürlich bedauere. Corona hat die Ratsdebatten in vielerlei Hinsicht erschwert und manche nicht einfache Entscheidung musste getroffen werden. Nachdem wir über ein Jahr im Basler Exil getagt hatten, kehrten wir nach der Sommerpause 2021 zurück in den Landratssaal, mit Masken und einem strengen Schutzkonzept. Wegen der steigenden Zahlen überlegten wir frühzeitig Alternativen für künftige Ratssitzungen – all dies hat Ressourcen gebündelt und mehr Zeit beansprucht – und die Entscheide blieben nicht immer kritiklos.

Auf der Strecke geblieben sind während der Pandemie die persönlichen Gespräche, der Austausch neben der eigentlichen Landratssitzung, bei einem Kaffee, über den Mittag usw. Davon lebt die Politik.

Was die Entscheide von Bundesbern und der Kantone anbelangen, so darf man sagen, dass diese aus meiner Sicht richtig und wichtig waren, vielleicht manchmal sogar etwas zu spät getroffen wurden. Es gab ganz andere Szenarien – wenn man beispielsweise Italien oder das

Elsass und die dortigen Vorgänge zu Pandemiebeginn berücksichtigt, wird deutlich, wie es auch bei uns hätte kommen können und womit vermutlich eben auch gerechnet wurde. Ich will und kann nicht rückblickend etwas kritisieren, was in diesem Mo-

---

Parlament Kanton Basel-Landschaft

Landeskanzlei Basel-Landschaft



ment auch für mich nachvollziehbar war. Die Pandemie hat nicht nur die Medizinwissenschaft gespalten: Zuerst gab es eine grosse Solidarität unter der Bevölkerung und mit dem Gesundheitspersonal, dann kam die lang ersehnte Impfung, welche aber nicht die erhoffte Entspannung der Situation brachte, sondern einen Graben in der Bevölkerung entfachte und diese bis heute spaltet, was ich bedauere. Die aktuelle Situation beruhigt diese Geschehnisse und gibt allen eine gewisse Freiheit zurück, was ich schätze.

**Du bist nebst Anwältin und Landratspräsidentin auch Familienfrau und Mutter. Wie kriegst du das alles unter einen Hut oder anders gefragt, wie sieht eine Arbeitswoche bei den Steinemanns aus?**

Bei den Steinemann-Siegenthalers sieht jede Woche und jeder Tag anders aus – es braucht eine grosse Flexibilität von allen. Und: Nur dank der grossartigen Unterstützung durch meine Familie, besonders meinen Mann und meine Eltern, meinen Arbeitgeber, sowie dank dem Verständnis im Freundes- und Berufskreis ist dies machbar, und dafür bin ich sehr dankbar.

**Als Politikerin, Berufsfachfrau und Familienfrau mit einer kleinen Tochter weisst du was es heisst, Familie und Beruf zu managen und welche Herausforderungen dies darstellt. Wo können die Politik und unsere Gesellschaft junge Familien noch besser unterstützen?**

Ein Problem, das sich bei mir besonders stellt, ist der Umstand, dass eben nicht jeder Tag und nicht jede Woche gleich aussieht. Eine regelmässige, an fixe Tage gebundene Kinderbetreuung entspricht da leider nicht den alltäglichen Bedürfnissen von mir und meiner Familie. Unregelmässig arbeitende Personen haben es schwer, eine geeignete Betreuung zu finden, die auch kurzfristig verfügbar ist. Ich wäre auf eine unregelmässige, aber verbindliche Kinderbetreuung angewiesen. Andererseits merke ich, dass es doch noch ungewöhnlich ist, wenn eine frisch gebackene Mutter in einem politischen Amt ist und auch bleibt. Hier ist ein gesellschaftliches Umdenken angebracht. Einfacher für mich wäre auch gewesen, wenn es keinen eigentlichen Mutterschaftsurlaub, sondern stattdessen einen Elternurlaub gegeben hätte. Ich hätte es mir gewünscht, an einzelnen Tagen meinem Beruf oder der Parlamentstätigkeit nachgehen zu können, ohne gerade den Mutterschaftsurlaub zu verlieren. Dafür habe ich nun eine Standesinitiative initiiert, die es ermöglichen soll, dass junge Mütter ein politisches Engagement auch während des Mutterschaftsurlaubs ausüben können, ohne diesen zu verlieren, sofern sie dies möchten. Ergänzend dazu habe ich eine Motion ausgearbeitet, die glücklicherweise auch vom Parlament zur Bearbeitung überwiesen wurde, wonach bei Bedarf und längerer Abwesenheit auch Stellvertretende einspringen können – nicht nur, aber auch bei Mutterschaftsurlaub. All das vereinfacht es für Mütter und nimmt ihnen den Druck, vom Amt zurücktreten zu müssen.

**Und wenn du mal eine Auszeit brauchst, um durchzuatmen, wo oder wie schöpft du neue Energie?**

Ich muss gestehen, dass dies im Moment häufig zu kurz kommt. Einen freien Sonntag, ausschlafen, gemütlich mit der Familie «zmörgele», mit meiner Tochter spielen, liebe Freunde treffen, in den Zolli oder in die Natur gehen – all dies bringt mich auf andere Gedanken.

**Danke Regula, für deine Zeit und deine Offenheit, unsere Fragen zu beantworten.  
Andrea Fedriga-Haegeli**

# Coaching als Kraft zur persönlichen Weiterentwicklung

---

«Unbezahlbar» – so bezeichnet eine Klientin ihre Erfahrung mit dem Novartis Career Center (NCC). Das NCC unterstützt Mitarbeitende, die von einer Restrukturierung betroffen sind. Es macht sie fit für den nächsten Schritt durch Einzelcoaching und Workshops.



**Adrienne Develey**  
Head Novartis Career Center

Anpassungen der geschäftlichen Ausrichtung sind eine wichtige Massnahme, um sich den Herausforderungen des sich ständig wandelnden Marktumfelds zu stellen. Durch Neuausrichtungen gehen Veränderungen und organisatorische Umstrukturierungen einher, was zur Restrukturierung von Mitarbeitenden führen kann.

In dieser herausfordernden Situation stehen betroffenen Mitarbeitenden, als Teil des geltenden Sozialplans, zwei Teams zur Seite: Das Job Brokering Team, das bei der internen Stellensuche hilft. (Das NAV Magazin hat in seiner letzten Ausgabe darüber berichtet.) Und das Novartis Career Center (NCC).

Das NCC ist ein Team, bestehend aus Novartis Mitarbeitenden mit einer Akkreditierung als Coach, das sich mit Herzblut für betroffene Mitarbeitende einsetzt. Es unterstützt jeden Einzelnen gemäss den persönlichen Bedürfnissen.

Aufgrund des beruflichen Profils und der sprachlichen Präferenz – im NCC wird auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch gecoacht – werden betroffene Mitarbeitende einem Coach zugeteilt. In einem Erstgespräch wird erläutert, was Coaching bedeutet und was nicht, wie die Vertraulichkeit geregelt ist (alles, was besprochen wird, bleibt zwischen dem Coach und dem Coachee) und was das NCC alles bietet.

Stimmt die Chemie, geht es los mit dem Coaching. Gewisse Klienten/-innen benötigen lediglich Unterstützung beim Verfassen des Lebenslaufs. Andere wiederum arbeiten an

«Der grösste Mehrwert des Coachings war für mich, Tools zu finden, die mir helfen. Als ob ich ein Stein wäre, den man mit verschiedenen Geräten schneidet und poliert, bis der Diamant geschliffen ist, und ich selber in meinem Licht scheinen kann.»

---

NCC-Klientin

«Das Coaching kam zum perfekten Zeitpunkt ... In einer Zeit, in der man viele Fragen hat. Die Möglichkeit zu haben, von einem so professionellen und zertifizierten Coach innerhalb der Firma unterstützt zu werden, ist fantastisch.»

NCC-Klientin

ihrer Positionierung. Wer bin ich? Was sind meine Fähigkeiten? Meine Stärken? Errungenschaften? Welche Werte sind mir wichtig? Wie kann ich mich an einem neuen Ort gewinnbringend einbringen? Was suche ich?

Solchen und ähnlichen Fragen wird gemeinsam nachgegangen, damit der Coachee Klarheit erlangt, wie es weitergehen soll. Dank des gemeinsamen Reflektierens findet der Coachee oftmals ganz neue Wege.

Gezielte Schulungen helfen zusätzlich, sich für den internen und den externen Stellenmarkt fit zu machen. Besonders geschätzt an diesen Workshops wird der Austausch mit betroffenen Mitarbeitenden und das gegenseitige Feedback. In kleinen Gruppen behandeln wir Themen, wie man am besten mit Veränderungen umgehen kann, was gegen selbstlimitierende Überzeugungen getan werden kann, wie ein effektives «personal branding» und ein attraktives LinkedIn-Profil anschauen. Gemeinsam bereiten wir Bewerbungsgespräche vor und geben Tipps, wie man sich am besten entweder persönlich oder virtuell vorstellt. Mehr und mehr Einstiegsinterviews werden über sogenannte Video-Interviewing-Plattformen abgehalten. Auch auf solche Situationen können sich unsere Klienten/-innen vorbereiten.

Auf Veränderungen reagiert jeder von uns anders. Einige Betroffene sehen sie als Chance, sich einen Traum zu verwirklichen. Andere brauchen länger, die Situation zu akzeptieren. Letztendlich sehen wir sehr oft, dass durch die auferlegte Veränderung und dank des Coachings die Betroffenen angestossen werden, Neues zu wagen, den beruflichen Weg zu wechseln, eine Beförderung erreichen oder einen Job in einer neuen Branche oder in einer neuen Funktion finden. Eine Weiterbildung, unterstützt durch Novartis, hilft zudem bei der Neuorientierung.

Das NCC steht auch denjenigen zur Seite, die eine Restrukturierung durchführen und begleiten müssen. So erarbeiten wir zusammen mit Vorgesetzten und Kollegen/-innen aus der Personalabteilung, wie die betroffenen Mitarbeitenden betreut und behandelt werden sollten.

Alle weiterführenden Informationen sind auf der Novartis Career Center Webseite unter [go/careercenter\\*](#) zu finden.

Mehr Stimmen unserer Klienten/-innen gibt es auf dem Novartis Video Kanal Stream unter *Watch «About the Novartis Career Center» | Microsoft Stream\**

«Ich habe das Coaching und das «Learning Curriculum» sehr geschätzt, da es mir geholfen hat, die Grundlagen festzulegen. Nach 27 Jahren bei Novartis hatte ich keinen aktualisierten Lebenslauf oder keine Idee, wie ein guter Lebenslauf aussehen sollte oder wie man soziale Medien wie LinkedIn für die Jobsuche und das Networking nutzt. Die beste und hervorragendste Unterstützung habe ich von meinem Coach bekommen. Seine Leidenschaft und sein grosses Wissen machten jede Session mit ihm zu einem (fast wöchentlichen) Highlight. Wir hatten eine sehr positive Beziehung und ich habe sehr von seinem herausfordernden Stil und seinem konstruktiven Feedback profitiert. Er ist ein guter Zuhörer und immer flexibel, wenn man etwas besprechen oder auch kurzfristig um Rat fragen möchte.»

NCC-Klient

«Nachdem ich die Workshops besucht hatte und das Coaching erleben durfte, frage ich mich, warum Novartis nicht allen Mitarbeitenden ein solches Coaching zur Verfügung stellt.»

NCC-Klientin

\* Zugang nur möglich für Novartis Mitarbeitende

# Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen

---

Die interne Beratungsstelle von Novartis berät Mitarbeitende, welche eine herausfordernde Lebensphase durchlaufen, und sucht gemeinsam mit ihnen nach Lösungen.

**Tobias Meier**  
**Inclusion & People Engagement Partner**

Ein Konflikt am Arbeitsplatz. Persönliche oder familiäre Herausforderungen. Eine finanzielle Notlage. Koordination bei Fragen zu Abhängigkeit und Sucht. Das Aufgabenportfolio der Novartis Beratungsstelle ist umfassend und spiegelt wider, mit welchen Hindernissen und Tücken Menschen im Laufe ihres Lebens konfrontiert sein können.

Das Team besteht insgesamt aus vier internen und fünf externen Beratern/-innen, einer Care Managerin sowie zwei administrativen Assistentinnen. Eine kostenlose Beratung bei der Beratungsstelle steht allen aktiven Novartis Mitarbeitenden an den Standorten Basel, Schweizerhalle und Stein offen. Die Dienstleistung kann dabei bis zu sieben Mal während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Die weiteren Schweizer Standorte werden durch externe Partner unterstützt.

«Wertschätzung, Respekt und Neutralität bilden die Basis unserer professionellen Beratung. Alles, was bei uns besprochen wird, ist vertraulich», so Beraterin Marija Ramljak. Für Mitarbeitende bestehe auch die Möglichkeit, sich mit einem/einer externen Berater/-in innerhalb oder ausserhalb des Firmengeländes auszutauschen, falls sie oder er dies bevorzuge, sagt die ausgebildete Sozialarbeiterin. «Unsere Erfahrung zeigt, dass eine Beratung in einer vertraulichen Gesprächsatmosphäre viel bewirken kann», so Marija Ramljak. «Dabei gilt auch bei uns der Grundsatz: Wer sich frühzeitig meldet,

den können wir bei der Lösungsfindung besser unterstützen.»

## **Stressbewältigung und psychische Widerstandsfähigkeit im Fokus**

Der Umgang mit Drucksituationen und eine bewusste Trennung von Berufs- und Privatleben haben direkten Einfluss auf das eigene Wohlbefinden. In einer schnelllebigen Gesellschaft, die durch eine fast zwei Jahre dauernde Pandemie vor zusätzliche Herausforderung gestellt wird, gewinnen diese Fähigkeiten an Bedeutung. Das Novartis Beratungsstellen-Team hat sich dieser Thematik angenommen und hierzu bereits Pre-COVID eine STRESS-RESILIENZ AUSTAUSCHGRUPPE ins Leben gerufen. Dabei treffen sich Mitarbeitende unter der Leitung eines/einer internen Beraters/-in im zweiwöchentlichen Rhythmus in Gruppen von maximal sechs bis acht Personen. Sie sprechen über Möglichkeiten der Stressbewältigung und der Stärkung der eigenen psychischen Widerstandsfähigkeit.

«Die Austauschgruppe richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende, die aufgrund eines unausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit, Familie und Freizeit gesundheitliche oder psycho-soziale Herausforderungen haben oder grundsätzlich am Thema interessiert sind.», sagt Marija Ramljak. Für die Teilnahme ist ein persönliches Vorgespräch mit einem oder einer Berater/-in hinsichtlich der Inhalte und Organisation der Gruppentreffen erforderlich. Weitere Informationen zur Stress-Resilienz Austauschgruppe finden Mitarbeitende auf der SharePoint-Seite [go/beratungsstelle\\*](#).



## Care Management – Hilfestellung auf dem Weg zurück an den Arbeitsplatz

Trotz Vorsorgemassnahmen und vorhandener Präventivangebote können längere Ausfälle von Mitarbeitenden nicht ausgeschlossen werden. Die Teams der Novartis Beratungsstelle und auch der SWICA unterstützen Betroffene sowie deren Vorgesetzte bei einer Wiedereingliederung ins Berufsleben, sei es aufgrund einer langwierigen Krankheit oder eines Unfalls. «Wir sind stark in den Care-Management-Prozess, den Novartis mit der SWICA aufgesetzt hat, involviert», sagt die Novartis Care Managerin Anita Guthauser. Mitarbeitende, die mehr als 30 Tage ausfallen, können dabei auf freiwilliger Basis die professionelle Unterstützung eines Care Managers in Anspruch nehmen. Der Antrag wird nach dem Einverständnis des Mitarbeitenden vom zuständigen People Partner eingereicht. Die erste Kontaktaufnahme mit dem Mitarbeitenden erfolgt jeweils über den Care Manager von SWICA (für mehr Informationen siehe Artikel auf Seite 28). «Betroffene können im Anschluss entscheiden, ob sie sich bei der Reintegration weiter vom SWICA Care Manager oder allenfalls von einem Mitarbeitenden der internen Novartis Beratungsstelle betreuen lassen möchten», so Anita Guthauser. «Wir begleiten betroffene Mitarbeitende gemeinsam mit dem jeweiligen People Partner und dem Vorgesetzten auf dem Weg zurück in die Arbeitswelt.» Dabei würden sie eng mit anderen Stellen, so bspw. dem begleitenden Arzt, dem Psychologen oder dem Werkarzt sowie den Sozialversicherungen, zusammenarbei-

Counseling Service Team

ten und gemeinsam mit dem Mitarbeitenden in regelmässigen Treffen Lösungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Wiedereingliederung erarbeiten, sagt sie.

Anita Guthauser ist es wichtig, zu betonen, dass sich Mitarbeitende genügend Zeit für die vollständige Genesung nehmen. «Ein längerer Ausfall ist schwierig, aber wir haben bei Novartis einen gut etablierten Prozess für die Reintegration. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sollen sich die notwendige Zeit lassen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben gemeinsam mit allen involvierten Parteien sorgfältig planen.» Denn gerade als Healthcare-Unternehmen habe das Wohlbefinden der eigenen Mitarbeitenden oberste Priorität, sagt sie.

Daher wird das gesamte Team der Novartis Beratungsstelle Mitarbeitende in verschiedenen Lebenslagen auch künftig darin unterstützen, Lösungen für arbeitsbezogene oder psychosoziale Herausforderungen zu finden oder diesen im besten Fall vorzubeugen.

### Kontaktdaten

Erstkontakt: Tel. +41 61 324 42 88

E-Mail: [counseling.service\(at\)novartis.com](mailto:counseling.service(at)novartis.com)  
[go/beratungsstelle\\*](https://www.novartis.com/go/beratungsstelle)

\* Zugang nur möglich für Novartis Mitarbeitende

# Mit der Hilfe von SWICA Care Management möglichst rasch zurück ins Berufsleben

---

Nach langer Krankheit oder einem Unfall wirft die Aufnahme der Arbeitstätigkeit oft Fragen auf. Dabei können Care Manager betroffene Mitarbeitende beraten und mit internen und externen Partnern vernetzen.

Der englische Begriff «to care» bringt es auf den Punkt, was das Care Management von SWICA macht: sich kümmern. Nicht im Sinne von Pflege oder direkt ausgeführten medizinischen Behandlungen, sondern bezogen auf die Vermittlung und Koordination entsprechender Angebote und Massnahmen.

Bei Krankenversicherern wie SWICA, die Unternehmen für das sogenannte Krankentaggeld versichern, stellt das Care oder Case Management einen wichtigen Teil des Unterstützungsangebots dar. Die Care Manager arbeiten systemisch, das heisst, sie vernetzen Mitarbeitende, die über lange Zeit erkranken oder unter den Folgen eines Unfalls leiden, mit allen Partnern, die für eine berufliche Wiedereingliederung von Bedeutung sind – medizinische Anbieter, Sozialversicherungen wie die IV, andere Beratungsstellen im sozialen und im Wiedereingliederungsbereich. Sie koordinieren auch mit den Partnern im Betrieb (Vorgesetzte, HR-Partner, Werksärzte, Pensionskasse) die nötigen Schritte und sichern den Informationsfluss.

## **Das Ziel ist die Rückkehr in den Job**

Eine Erkrankung oder unfallbedingte Rehabilitation über mehrere Monate belastet sehr. Da sind einerseits die mit dem Ereignis verbundenen Beschwerden: Schmerzen, Schwäche, Mobilitätsverlust. Wer lange ausfällt, macht sich auch Sorgen um seine Arbeit – wie diese weitergeführt werden kann und ob die Kolleginnen und Kollegen nicht zu sehr unter der Mehrarbeit leiden. Last, but not least fehlt erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden ihre tägliche Aufgabe. Denn eine Arbeit zu haben, gibt nicht nur Sicherheit und Struktur, sondern bringt Erfüllung, Wertschätzung, Inhalt und ist daher wichtig für das psychische Wohlergehen. Nur schon deshalb möchten er-



krankte Mitarbeitende meistens möglichst schnell gesund werden und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

«Bei Novartis ist die Motivation zur Rückkehr in den Job in der Regel sehr hoch», weiss Philippe Walker, Leiter SWICA Care Management bei Novartis. Er mutmasst, dass das dynamische internationale Umfeld sehr motivierend wirke und den Einsatzwillen stärke. Gleichzeitig betont er aber auch, dass viele der Expats fernab der Heimat weniger Schnittstellen zu anderen Lebensbereichen hätten und sich deshalb vermehrt über den Job definieren würden.

### **Beratung und Begleitung auf freiwilliger Basis**

Philippe Walker und sein Team beraten und begleiten erkrankte oder verunfallte Novartis Mitarbeitende, die von ihren P&O-Partnern mit ihrem Einverständnis angemeldet werden und vom SWICA Care Management beim Heilungs- und Wiedereingliederungsprozess unterstützt werden wollen. «Eine Begleitung durch das Care Management ist freiwillig, aber nicht unverbindlich. Die Motivation, gemeinsam lösungs- und ressourcenorientiert zu arbeiten und aktiv mitzuwirken, ist für einen erfolgreichen Prozess unabdingbar.»

Bei den Fällen, wo nach Krankheit oder Unfall eine Rückkehr an die vorherige Arbeitsstelle nicht möglich ist – etwa, weil der Betroffene körperliche Einschränkungen hat, die den ehemaligen Beruf ausschliessen, oder weil gewisse Faktoren psychisch zu belastend wären, zeigen die Care Manager im Rahmen ihrer Möglichkeiten und oft in Zusammenarbeit mit den zuständigen IV-Stellen alternative Wiedereingliederungsoptionen oder Anschlusslösungen auf.

Für Fragen und Abklärungen zum SWICA Care Management: Tel. +41 61 270 67 25, E-Mail [philippe.walker@swica.ch](mailto:philippe.walker@swica.ch).



# Erfolgreiche Wahlen in das Arbeitsgericht Basel-Stadt – Vorstandsmitglied vom NAV neu gewählt

---

Alle fünf Jahre wählt der Regierungsrat Richterinnen und Richter ins gewerbliche Schiedsgericht. Für jeden Verband – auch für den NAV – ist es wichtig, ein breites Beziehungsnetz auch ausserhalb der Firma aufzubauen, um die Interessen der Mitglieder und Mitarbeitenden in verschiedenen Kommissionen und Gremien vertreten zu können.



**Hans Furer**

**Geschäftsführer Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB)**

## **Wichtige Wahlen**

Der Regierungsrat hat für die Wahlperiode 2022–2027 alle fünf Kandidatinnen und Kandidaten der Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB) für das gewerbliche Schiedsgericht Basel-Stadt gewählt. Die ARB ist der Dachverband auf regionaler Ebene auch für den NAV.

Neben dem Vorstandsmitglied Yvonne Tanner wurden Urs Meister und Daniel Linder – langjährige erfahrene Richter und ebenfalls Mitglieder des NAV – sowie Thomas Fuchs und Roland Schleier wiedergewählt. Somit besteht die Delegation der ARB aus fünf Personen.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 30000 Franken werden in Basel-Stadt durch das Dreiergericht entschieden. Der Spruchkörper besteht aus dem Präsidenten/der Präsidentin und zwei Laienrichtern. Dies sind je ein Arbeitgeber- und ein/-e Arbeitnehmervertreter/-in.

## **Gruppe Life Sciences mit drei Novartis/Ex-Novartis Vertretenden**

Das Gericht besteht aus sechs Gruppen, wobei die chemische Industrie (die Terminologie ist ein wenig veraltet, heute heisst das Life Sciences) in Gruppe 3 vertreten ist. Drei der fünf Richter/-innen sind Mitglied im Novartis Angestelltenverband.



Zivilericht Basel-Stadt

Dieses ehrenvolle Amt ist auch eine persönliche Herausforderung für alle Gewählten und wir wünschen Yvonne Tanner als neuem Mitglied und Urs Meister, Daniel Linder sowie Thomas Fuchs alles Gute in dieser Gruppe.

Wichtig zu wissen ist, dass bis jetzt glücklicherweise äusserst wenige Fälle der beiden grossen Konzerne Roche und Novartis entschieden werden mussten, da deren Firmenpolitik darin besteht, alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten intern zu lösen.

Neben den Vertretern in der Gruppe Chemie ist Daniel Linder in der Gruppe Gastgewerbe und Roland Schleier (Baukaderverband) beim Bau als Richter eingesetzt.

### **ARB mit breitem Beziehungsnetz**

Die Angestellten Vereinigung Region Basel (ARB) hat nicht nur Richter/-innen ins gewerbliche Schiedsgericht delegieren können, sie ist auch in den Tripartiten Kommissionen von Basel-Stadt und Baselland vertreten, im Sounding Board Gleichstellung in Baselland, in der Kommission für Kinderzulagen in Basel-Stadt sowie im Entscheidungsgremium des Basler Sozialpreises.

Dieses vielfältige Wirken ist möglich, weil die Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB) branchenübergreifend tätig ist und für die Kantone einen starken Partner für die Arbeitnehmenden darstellt.



**Die glücklichen Gewinner des Wettbewerbs «25 Jahre Novartis – 250 Jahre Innovation» in unserem letzten Magazin waren:**

Angela Oberrieder, Saint-Louis  
Richard Haefeli, Nunningen  
Werner Kilcher, Oberwil

# Wettbewerb

Nach der Lektüre dieses Magazins laden wir Sie herzlich dazu ein, die drei Wettbewerbsfragen zum Thema «Gesundheit» zu beantworten.

Unter den richtigen Einsendungen werden 3x je 2 Tageseintritte für die Wellness-Welt «sole

uno» in Rheinfeldern verlost – mit etwas Glück können Sie schon bald in diese vielfältige Bade- und Saunalandschaft eintauchen und wohlthuende Stunden genießen.

## Wettbewerbsfragen

**Einsendeschluss: 31. Mai 2022**

Vorname

Nachname

Privatadresse

PLZ/Ort

**1. Wer hat eine Definition für mentale Gesundheit herausgegeben?**

- UNO
- WHO
- Novartis

**2. Wie heisst die Hilfestellung auf dem Weg zurück an den Arbeitsplatz?**

- Care Team
- Care Management
- Mental Management

**3. Wofür steht die Abkürzung NCC?**

- Novartis Curriculum Center
- Novartis Care Center
- Novartis Career Center



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](mailto: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.