Jubiläum: 20 Jahre NAV

Anniversaire: 20 ans de la NAV

Anniversary: 20 years NAV

nav

novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association

Editorial 4

20 Jahre NAV
20 Jahre gelebte Sozialpartnerschaft 6

Erfolgreich verankert
Unsere Sozialpartnerschaft 10

Angestellte Schweiz
NAV und Angestellte Schweiz: eine enge Beziehung 12

Kolumne von Roger Thiriet
Vom Lumpenproleten zum Sozialpartner 14

NEF
Novartis Euroforum – kurz NEF genannt 16

Pensionskasse 1 Novartis
Nachhaltige Anlagepraxis der Pensionskasse Novartis 17

Mitglieder werben Mitglieder 18

Gastbeitrag
Nachhaltiger Genuss 19

Gastbeitrag
Was macht uns glücklich? Wohlbefinden – ein aktuelles Thema 20

Gastbeitrag
So fühlt man sich überall auf der Welt zu Hause 22

Éditorial 4

La NAV a 20 ans
Deux décennies de partenariat social 24

Un ancrage réussi
Notre partenariat social 28

Les membres recrutent de nouveaux membres 30

Association Employés Suisse
NAV et Employés Suisse: une relation forte 31

Chronique de Roger Thiriet
Du sous-prolétariat au partenaire social 32

NEF
L'Euroforum Novartis, ou NEF 34

Caisse de pension 1 Novartis
Pratique d'investissement durable de la Caisse de pension Novartis 35

Tribune
Qu'est-ce qui nous rend heureux? Bien-être – un thème d'actualité 36

Tribune
Un plaisir durable 39

Tribune
Pour se sentir chez soi n'importe où dans le monde 40

Editorial 5

20 years of NAV
20 years of social partnership 42

Successfully integrated
Our social partnership 46

Members recruit members 48

Employees Switzerland
NAV and Employees Switzerland: a strong relationship 49

Roger Thiriet's column
From underclass to social partners 50

NEF
Novartis Euroforum – or NEF for short 52

Pension fund 1 Novartis
Sustainable investment practices of the Novartis Pension Fund 53

Guest contribution
What makes us happy? Well-being – a subject for our times 54

Guest contribution
Sustainable enjoyment 57

Guest contribution
How you can feel at home anywhere in the world 58

Impressum

Mitgliedschaften
Angestellte Schweiz
arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

Redaktionsteam
Claudio Campestrin, Susanne Hänni, Davide Lauditi, Roland Hirt und Patric Halbeisen

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

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

***info* erscheint vierteljährlich**
Laufende Nr.: 83/2018
Auflage: 2700 Expl.

Redaktionsschluss *info* 4/2018
14. November 2018

Übersetzungen
Inter-Translations SA, Bern
CLS Communication AG, Basel

Titelbild «Collage aus vergangenen *info*-Ausgaben»
cdesign, Reinach

Grafik/Satz
cdesign, Reinach

Druck
Runser Druck & Satz AG, Basel

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

La reproduction/publication d'articles et de photos, ainsi que d'extraits d'articles, ne peut se faire sans l'accord écrit de la rédaction.

The reproduction of this publication and its pictures in any form is forbidden without the expressed written consent of the editorial team.

Den NAV gibt es nun schon seit 20 Jahren – ein kleines Jubiläum, das uns erlaubt, eine Rückschau zu halten. Trotz allem Grund zur Freude soll es keinesfalls Anlass sein, sich auf den Lorbeeren auszuruhen. Der Vorstand ist sich bewusst, dass es zahlreiche Herausforderungen gibt und geben wird. Wie immer werden wir uns dafür einsetzen, alle Herausforderungen möglichst zum Wohle aller Angestellten zu meistern.

Der erste Teil dieser *info*-Ausgabe widmet sich dem Jubiläum und damit einhergehend mit der Sozialpartnerschaft mit Novartis und im Generellen. Betrachtet man die Ereignisse, die in der Kolumne von Roger Thiriet beschrieben sind, ist es unglaublich, welch positive Entwicklungen die Sozialpartnerschaft hervorgebracht hat und wo wir heute stehen. Gerne mögen wir alle uns daran erinnern und uns dies bei den aktuellen und zukünftigen Aufgaben vor Augen halten.

Nicht minder wichtig ist das Novartis Euroforum, der europäische Betriebsrat innerhalb Novartis. Die beiden neu gewählten Repräsentanten von Novartis Schweiz, Andrea Fedriga und Ralf Endress, gewähren uns einen ersten Einblick. Bestimmt werden weitere Berichte folgen.

Ein weiterer Teil der Sozialpartnerschaft betrifft die Pensionskasse Novartis: Hierbei ist es eine grosse Freude, mit Henry Wiersing den Fachspezialisten für nachhaltige Anlagen als Autor im *info*-Magazin begrüssen zu dürfen. Bei der Lektüre dieses Artikels können Sie sich einen guten Einblick verschaffen, wie komplex die Materie ist und wie professionell sie bei Novartis umgesetzt wird – unter Leitung des Stiftungsrates und damit auch durch die von Ihnen gewählten Vertreter/-innen der Arbeitnehmer/-innen im Stiftungsrat.

Um unser Magazin aufzulockern und immer in der Hoffnung, Ihnen – werte Leserinnen und Leser – einen Mehrwert und auch einen Augenblick der Entspannung zu bieten, haben wir diesmal gleich drei Gastautoren, die von ihren Leidenschaften berichten. Lassen Sie sich verführen, hin zu «natürlichem Genuss», «Well-Being – Wohlbefinden» und «So fühlt man sich überall auf der Welt zu Hause».

Wir hoffen, uns sei damit gelungen, der Sommerflaute einen Strich durch die Rechnung zu machen, und wünschen Ihnen viel Spass bei der Lektüre.

Bei Fragen oder für Ergänzungen stehe ich und stehen wir, der gesamte Vorstand, Ihnen gerne zur Verfügung.

In diesem Sinne, Ihr NAV Präsident
Claudio Campestrin

20 Jahre gelebte Sozialpartnerschaft

Ein Jubiläum zu begehen ist auch immer Grund, Rückschau zu halten. Vor fast 100 Jahren wurde wohl einer der ersten Hausverbände gegründet, der «Verband der Angestellten der chemischen Industrie – Sektion Geigy». Diesen Verein gibt es so nicht mehr, er ist wohl in den verschiedenen Fusionen, letztlich im NAV aufgegangen. Lassen Sie sich überraschen, wie aktuell die damaligen Gedanken waren und heute immer noch Aktualität haben.

Claudio Campestrin
NAV Präsident

Seit 20 Jahren gibt es den Novartis Angestellten Verband, kurz NAV, nun schon. Das ist ein schöner Meilenstein. Gleichzeitig soll dies zum Anlass genommen werden, eine Rückschau zu halten. Wie ist es überhaupt dazu gekommen, dass es Hausverbände gibt?

Anno domini 1919

Gut dokumentiert ist die Gründung des «*Verbandes der Angestellten der chemischen Industrie – Sektion Geigy*» von 1919, also kurz nach dem ersten Weltkrieg. Damals scheint es vor allem – Zitat: «… der durch einen *drohenden Streik geschaffenen Situation besser Herr* werden zu können» – also der Abwendung eines Streiks zu verdanken gewesen sein, dass die erwähnte Sektion gegründet wurde. Ziel und Zweck war damals bereits die *Wahrung der Interessen aller Angestellten.*

Witzig, und daher wird es hier auch wiedergegeben, ist die Art und Weise, wie damals formuliert wurde. Zitat aus dem Gründungsprotokoll: «Man gab der Freude Ausdruck, dass es nach so langen Splittern unter den Angestellten nun endlich einmal gelingen möge, etwas ins Werk zu setzen, das uns allen zum Wohle dient.»

In der heutigen Zeit fast schon unglaublich erscheint, dass die *Gründungsversammlung im Restaurant zum neuen Warteck* durchgeführt wurde. *Beginn* war um *6.10 Uhr morgens, Ende der Sitzung um 7.35 Uhr.*

Aus dem Protokoll ist es nicht genauer nachvollziehbar, aber es scheint, dass man «unter falschen Voraussetzungen» beschlossen habe, dem Arbeiterbund beizutreten. Jedoch trat man bereits im September 1919 (Gründung im April 1919) aus dem Zentralverein aus und konstituierte den völlig unabhängigen Verein der Angestellten der J. R. Geigy A.-G..

1929: 10-jähriges Jubiläum des Vereins der Angestellten der J. R. Geigy A.-G.

Zitat: «Nachstehende Zeilen schildern dem werten Leser in kurzen Zügen den Werdegang und die 10-jährige Tätigkeit des Vereins der Angestellten.» Mit diesen Worten beginnt ein auf Schreibmaschine getipptes Dokument, ohne Titel und Zweck anzugeben, wohl um das 10-jährige Jubiläum zu würdigen.

Hieraus stechen wiederum spezielle Begrifflichkeiten hervor, die würdig sind, wiedergegeben zu werden: Zitat: «Dank dem Engegenkommen der *werten Prinzipalschaft* und der Mitarbeit der Mitglieder ist bis jetzt ein gutes Stück Arbeit geleistet worden …»

Der Verein bestand inklusive der «pensionsbeziehenden Mitglieder» aus 121 Personen.

Wiederum bemerkenswert scheinen die folgenden Zitate:

«Von grosser Bedeutung für das Wohl und Wehe des Vereins war – und ist auch heute noch – der von Anfang an *grundsätzlich ablehnende Standpunkt betreffend Beitritt zu einer Arbeiterorganisation.* Der durch seine *Anstellung materiell besser gestellte und pensionsberechtigte Angestellte muss pflicht- und vernunftsgemäss die Interessen der Firma wahren und darf sich nicht an Gewerkschafts- oder Parteiorganisationen anschliessen, deren Ziele den Firmainteressen entgegenstehen.*»

Und weiter: «Es würde zu weit führen, wollte man alle die mit der geschätzten Oberleitung gepflogenen Verhandlungen betreffend Pensionsfragen, Überzeitregelung, Ferieneinteilung u.a.m., welche stets auf *friedlicher Basis* erfolgten, hier einzeln zu erörtern. Soweit es die geschäftlichen Interessen zuliessen, wurden unsere Anregungen und vorgebrachten Wünsche in verdankenswerter Weise berücksichtigt.»

Schon damals wurden Vorträge durchgeführt, um – Zitat: «durch Vorträge von berufener Seite das geistige Interesse der Mitglieder zu fördern und ihr allgemeines Wissen zu vertiefen». Hervorzuheben sind speziell die beiden Vorträge, die Hans R. Geigy zu den Themen «Japan, Land und Leute» und «China, Land und Leute» vortrug.

1944: der Zweite Weltkrieg hat seine Spuren hinterlassen

Die Jubiläumsschrift zum 25-jährigen Jubiläum des Angestelltenverbands Geigy zeugt davon, wie tiefschürfend und gravierend wohl dieser Krieg gewesen sein musste:

Einleitend wird festgehalten (Zitat): «Als in den Wirren der Nachriegszeit des ersten Weltringens einige beherzte Männer unseren heutigen Verein gründeten, ahnten sie wohl kaum, dass sie ihren Nachkommen ein so wertvolles Fundament für die Zusammenarbeit zwischen den Angestellten und der Direktion schufen.»

«Den heute erreichten Blütestand verdanken wir erstens einmal dem *fast lückenlosen Zusammenschluss aller Angestellten*

der Werke Basel und Schweizerhalle und zweitens dem Verständnis, das die Geschäftsleitung unseren Wünschen in den letzten Jahren entgegenbrachte.»

Trotzdem wurden auch kritische Voten dokumentiert: Zitat: «Wir geben der Hoffnung Ausdruck, dass die Verhandlungsdelegation nicht als eine saisonbedingte Angelegenheit betrachtet wird. Auch in der Nachkriegs- bzw. Friedenszeit wird und muss sich eine solche Institution zum Segen der ganzen Geigyfamilie auswirken. Wenn heute zeitbedingt die *materiellen Belange* den *Vorrang* haben müssen, so wollen wir doch nicht übersehen, dass *Probleme sozialer und geistiger Natur* ihrer Lösung harren. … Das einzig Gute, das uns die harte Kriegszeit auferlegt hat, ist das Zusammengehörigkeitsgefühl und dieses wollen wir in eine bessere Zeit mit hinübernehmen. Denn wo das Herz zum Herzen spricht, wird *über alle Klassen- bzw. Standesunterschiede* immer eine angenehme Atmosphäre herrschen, in welcher alle Probleme einer gerechten Lösung zugeführt werden können.»

Die Schrift schliesst mit der folgenden Bemerkung ab: «N.B. Die auf den 7. Oktober 1944 in Aussicht genommene Jubiläumsfeier musste in Anbetracht der grossen Absenzen infolge Militärdienst auf unbestimmte Zeit verschoben werden. Wir wollen hoffen, dass wir unser Jubiläum bald in einer ruhigeren Zeit feiern dürfen.» Leider ist nicht wiedergegeben, ob das Nachholen der Feier stattgefunden hat.

1969 – 50 Jahre Angestelltenverband

Das einzige Dokument, das dieses Jubiläum wiedergibt, ist ein ausführlicher Artikel in den «Basler Nachrichten» (Nr. 478 vom 14.11.1969). Erwähnenswert sind aus dieser Zeit die folgenden Feststellungen:

Zitat: «Der *Hausverband der J. R. Geigy AG ist nach jenem der Firma Sulzer in Winterthur der älteste und nach jenem der Firma BBC (Brown Boveri & Co, heute ABB) in Baden der grösste* der Schweiz. Mit berechtigtem Stolz wurde am Donnerstag das 50-jährige Bestehen gefeiert. Zentralpräsident Willy Ramstein begrüsste unter den Gästen beim Festakt im Bürgerratssaal besonders R*egierungsrat Dr. Edmund Wyss, Delegationen der Hausverbände von Ciba, Roche und Sandoz,* Vertreter der Geschäftsleitung und der Arbeiterkommission.»

Wiedergegeben ist auch, dass alleine dieser Hausverband 2700 Mitglieder zählte und dass er als Verhandlungspartner anerkannt war. Zudem wird im Zitat Folgendes lobend erwähnt: «… Diese Organisationsform brachte andererseits zum Ausdruck, dass die Angestellten sich mit der Firma verbunden fühlen. Entscheidend ist, dass seitens der Geschäftsleitung den Problemen und Wünschen die gleiche Bedeutung beigemessen wird wie bei einem externen Verhandlungspartner. Dieser *Wille zur Zusammenarbeit kommt deutlich in der 1967 gegenseitig unterzeichneten Grundsatzerklärung* zum Ausdruck. … Wesentliche Leistungen erbrachte der Hausverband auf kulturellem Gebiet; besonders bemühte er sich auch, den *Zuzügern* eine neue geistige Heimstätte zu vermitteln. … Schliesslich wandte sich der Redner den Zukunftsaufgaben zu. Der Kooperationsprozess in der Chemie stellt neue Probleme, und der Hausverband muss weiter zielbewusst für Fragen von allgemeiner Bedeutung für alle Angestellten einstehen. W. Ramstein wies auf eine Kollektivverantwortung hin, die jeder Angestellte an seinem Arbeitsplatz warhnehmen muss. Darin liegt auch das Begehren nach einem *gerechten und objektiven Qualifikationssystem* begründet.»

Demgegenüber äusserte sich Regierungsrat Wyss kritisch, Zitat: «…Er dankte dem Hausverband dafür, dass er zur Verbesserung der Verhältnisse und zum Entstehen einer modernen Partnerschaft beigetragen hat. Er wandte sich dann aber gegen eine gewisse Tendenz der Hausverbände, von den Gewerkschaf-

ten in einem Sinne zu reden, der nicht ganz frei von Disqualifikation ist. Man muss sich bewusst sein, dass die Lösung der einem modernen Industriestaat gestellten Aufgaben ohne Gewerkschaften völlig undenkbar ist. Dr. Wyss wies sodann auf die Gefahr hin, dass ein grosses chemisches Unternehmen zu einer ‹Heimat› werden kann, die dem Angestellten oder Arbeiter mehr bedeutet als das Gemeinwesen. Gerade auf diesem Gebiet sind die Hausverbände zu positivem Wirken berufen. Sie sollten ihr Möglichstes tun, damit den Betriebsangehörigen *auch die Gemeinde, der Kanton zur wahren Heimat werde,* und sie sich für unsere öffentlichen Probleme interessieren.»

Im Namen des *Verwaltungsrates und der Direktion* gratulierte Dr. Ernst Kober dem Hausverband, Zitat: «… Dieser hat, versicherte er, seine Daseinsberechtigung vielfach bewiesen und ist aus der Struktur des Unternehmens nicht mehr wegzudenken. Die Zusammenarbeit soll nicht *Interessenkonflikte* vertuschen, wohl aber eine Versachlichung der Probleme herbeiführen.» Dr. Kober erwähnte als Beispiele (Zitat): «… fruchtbarer Zusammenarbeit die Neugestaltung der Pensionskassen, die Mitarbeiterbeteiligung und das Wohnbauprojekt R1000 bei Rheinfelden.»

Im Anschluss wurde im Restaurant des Zoologischen Gartens gebührend gefeiert.

1996: die Entstehung des NAV bei Ciba

Am 9.5.1996 wurde der Novartis Angestelltenverband bei Ciba, hervorgegangen aus dem Zusammenschluss der drei früheren Vereine Akademikergemeinschaft, Hausverband und HTL-Vereinigung, gegründet.

Unter den Vorstandsmitgliedern befinden sich heute noch bekannte Namen: *Kathrin Amacker* als Präsidentin, *Alex Gasser* als Copräsident, *Felix A. Jenny* als Zeichnungsberechtigter und *Gilbert Fahrni* als Zuständiger für Sekretariat/Administration.

Leider bezeugt kein Dokument die Begehung des 75-jährigen Jubiläums des ersten Vereins der Angestellten der J. R. Geigy A.-G. Aber mit der Gründung des NAV bei Ciba war der Grundstein für die Gründung des (Gesamt-)NAV gelegt.

Am besten gibt unser früherer Präsident des NAV, Alex Gasser, die Geschichte wieder: «… Novartis brauchte sofort eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Dabei galt es, für Novartis neue Reglemente zu erstellen. Aus je einer Vertreterin, eines Vertreters seitens Sandoz – dem Hausverband, der Akademiker Vereinigung und der Betriebskommission (GAV) – sowie seitens Ciba – der Angestelltenvertretung, des Hausverbandes, der Akademikervereinigung und der Betriebskommission (GAV) – wurde das Siebnergremium gebildet.

Es war ein harter Kampf und manch gute Errungenschaft musste über Bord geworfen werden. Der neue Sozialpartner befahl dann den Wechsel auf die Ciba-Modalitäten. Darunter fiel auch das Wahlprozedere bei den Angestellten-Vertretungen. Bei Sandoz fungierten die drei Präsidenten (Hausverband, Akademiker Vereinigung und Betriebskommission) als Personalvertretung, wogegen bei der Ciba Wahlen durchgeführt wurden. So auch der Vorsitz in der Angestelltenvertretung. Es wurde ein äusserst intensiver Wahlkampf, bei dem es galt, die Sandozianer nicht in der Masse der Cibanesen untergehen zu lassen und den Vorsitz von der GBI-Vertretung zurückzugewinnen. Mit Kathrin Amacker holten wir den Vorsitz und die Sandoz-Vertreter/Vertreterinnen erzielten zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der Ciba sehr gute Resultate.»

Vor der Fusion zu Novartis:
Interne Standesverbände von Ciba-Geigy und Sandoz

1998: der Novartis Angestellten Verband fusioniert

Weiterhin aus Alex Gassers Rückblick zitierend:

«… Erst dann erfolgte die Gründung des NAV; in den ersten beiden Jahren von Novartis blieben die einzelnen Vereine der Angestelltenvertretungen autonom. Die Zusammenführung war ein hartes Stück Arbeit. Ciba forderte das Präsidium ein, Sandoz wehrte sich dagegen. Doch das Kräfteverhältnis lag auf der Seite von Ciba. Schlussendlich gelang ein weiser Kompromiss: Kathrin Amacker wurde erste NAV-Präsidentin, aber nur so lange, bis sie die Wahl in den Vorsitz der Angestelltenvertretung gewonnen hatte. Dann übernahm Alex Gasser das Präsidium.

Die erste Zeitschrift *info* des neu gegründeten Novartis Angestelltenverbandes, NAV, trug den Titel «La Fiducia», das Vertrauen.

Vertrauen in die neue Konzernleitung war in den kommenden Monaten sehr notwendig, denn es galt, mit der Firma eine neue Grundsatzvereinbarung auszuarbeiten. Obwohl wir eigentlich kein Neuland betraten, in beiden Vorgängerfirmen existierten entsprechende Vereinbarungen, wollte die Firma den sozialpolitischen Einfluss des NAV eindämmen. So hatten die Firmenvertreter unsere Homepage auf dem Intranet blockiert. Ein kurzes «präsidiales» Gespräch mit Daniel Vasella löste dann die Blockade innert weniger Stunden auf.

Der NAV erarbeitete sich eine grosse Kompetenz in allen Aufgaben der Sozialpartnerschaft. So zum Beispiel auch in der Pensionskasse, wo wir mit Kathrin Amacker das Vizepräsidium stellten …

Selbstverständlich waren wir auch sehr kritischen Meinungen seitens der Angestellten ausgesetzt. Es war nicht immer leicht, den Leuten die Wichtigkeit des NAV zu erklären. Ein Abteilungskollege sagte mir einmal: «Ich bin nicht sicher, ob euer Einfluss auf die Geschäftsleitung gross ist, aber ich wage nicht daran zu denken, wenn es euch nicht gäbe.»

Titelbild der ersten Ausgabe des gemeinsamen NAV *info*-Magazins.

Wiederholt sich die Geschichte?

Meines Erachtens: ja und nein; nein, weil noch nie zuvor von der Ausgestaltung von Sozialplänen die Rede war. In der heutigen Zeit hat Novartis mit den internen Personalvertretungen bereits zwei Sozialpläne verhandelt und abgeschlossen. Ein wesentlicher Unterschied zur Vergangenheit.

Ja, die Geschichte wiederholt sich, weil es wiederkehrende Themen gibt (Pensionskasse, Qualifikationssystem, Expats und deren Integration etc.), die früher wie heute von zentraler Bedeutung waren und sind. Die Pensionskasse möglichst sicher zu bewahren und dabei trotzdem Neuerungen einzuführen, entspricht wohl den grundlegendsten Bedürfnissen nach Sicherheit. Sowohl von den Aktivversicherten wie auch, und wohl vor allem, von den Pensionierten. Aber auch das Qualifikationssystem und die Integration der Expats sind nicht minder wichtig und aktuell geblieben.

Ja, die Geschichte wiederholt sich, weil es gestern wie heute immer auch viel mit der Firma zu verhandeln gab und gibt. Ja, weil es früher schon mögliche Interessenkonflikte gegeben hat. Der NAV hat sich jedoch dem Grundsatz verschrieben, ein harter, aber fairer und lösungsorientierter Verhandlungspartner zu sein.

Letztlich ist es wohl auch daran gelegen, dass der NAV weiterhin als interner Sozialpartner akzeptiert ist.

Und die Geschichte wiederholt sich immer noch im grundlegenden Unterschied der Hausverbände zu den Gewerkschaften. Letztere sind politisch aktiv, die Hausverbände sind es nicht. Gut ist, dass die Diskussionen heute weniger, wenn gar nicht mehr von Klassen- bzw. Standesunterschieden geprägt sind.

Nun beschliesse ich die ausführliche, geschichtliche Rückblende mit den Worten des Aktuars von 1919 (Hans Bitterli); Zitat: «… Man gab der Freude Ausdruck … nun endlich einmal gelingen möge, etwas ins Werk zu setzen, das uns allen zum Wohle dient.» Gerne bestätige ich, dass sich der NAV wie bisher auch weiterhin unablässig zum Wohle aller Angestellten einsetzen wird.

Gerne übergebe ich nun das Wort im nächsten Artikel an Roland Hirt, Vorstandskollege, zuständig für Dienstleistungen und Personalvertreter Einzelarbeitsvertrag (EAV).

Ganz zum Schluss ist mir noch ein Zitat von Friedrich Dürrenmatt ins Auge gesprungen, das ich hier gerne als Denkanstoss wiedergeben möchte: «Ideologie ist Ordnung auf Kosten des Weiterdenkens».

Der NAV hat sich seit jeher frei von ideologischen, religiösen oder parteipolitischen Richtungen und Denkmustern eingesetzt und wird es auch in Zukunft tun: einfach zum Wohl aller Angestellten.

ERFOLGREICH VERANKERT

Unsere Sozialpartnerschaft

Seit nunmehr 20 Jahren besteht der Novartis Angestelltenverband NAV und kann somit auf eine langjährige Sozialpartnerschaft mit dem Arbeitgeber, aber auch mit verschiedenen externen Verbänden zurückblicken. Im gesamtschweizerischen Vergleich mit anderen Personalverbänden kann der NAV eine gute und ausgeglichene sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit Novartis ausweisen, welche man sich aber zuerst erarbeiten musste.

Roland Hirt
Personalvertreter EAV

Durch den Zusammenschluss der Internen Angestelltenorganisationen von Ciba, dessen Vorsitzende Kathrin Amacker war, und der Internen Angestelltenorganisationen Sandoz unter der damaligen Federführung von Alex Gasser wurde am 9. Juni 1998 der Grundstein für den Novartis Angestelltenverband gelegt. Das Zepter übernahm zunächst Kathrin Amacker, gefolgt von Alex Gasser, deren Aufgabe es damals war, den NAV mit den ehemaligen Hausverbänden unterschiedlicher Couleur zu einer neuen Einheit zu Formen. Unter der Ägide dieser beiden Persönlichkeiten wurde eine Richtung festgelegt, welche bis dato in verschiedenen Errungenschaften für den NAV und seinen Mitgliedern sowie der gesamten Belegschaft von Novartis zu Gute kommt. Während dieser Zeit sowie nach der Stabübergabe von Alex Gasser an Henriette Brunner im Jahre 2006 wurden verschiedene Meilensteine gesetzt. Unter anderem ist es gelungen, eine kompetente Delegation in der Sozialpartnerschaft wie auch in der Pensionskasse aufzubauen, sodass langfristig eine gute, fachlich fundierte Beratung und Unterstützung für die Mitglieder des Novartis Angestelltenverbandes stets gewährleistet sein konnte.

Logischerweise vertreten Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Sozialpartnerschaft in vielen Punkten gegenläufige Interessen. Andererseits besteht aber auch ein gemeinsames Ziel, nämlich, dass das Unternehmen wirtschaftlich konkurrenzfähig, stabil und erfolgreich ist und bleibt. Die Basis für ein erfolgreiches Unternehmen sind aber die Angestellten. Was wäre eine Firma ohne gute, motivierte und interessierte Mitarbeitende? Und was wäre der einzelne Mitarbeitende, wenn die Firma nicht mehr funktionstüchtig wäre und kein Erfolg mehr erzielt werden könnte?

Verschiedene Aufgaben stehen permanent im Fokus des NAV-Vorstands und der Leitung des Präsidiums, so zum Beispiel:

Verbandsinterne Geschäfte

- Strategische und operative Führung des Verbandes
- Verband positionieren
- Kandidaten für die Personalvertretung und/oder Stiftungsrat der PK suchen und auf ihr Amt vorbereiten, bei der Wahl unterstützen
- Führen der Geschäftsstelle
- Budgetverantwortung
- Leitung der Vorstandssitzungen und evtl. Workshops
- Leitung und Organisation der jährlichen Mitgliederversammlung
- Redaktionsleitung *info* (Verbandsorgan 4x jährlich) oder Newsletter
- Verantwortung über eigene Webpage
- Abschluss von Verträgen über Dienstleistungen zugunsten der Verbandsmitglieder

Sozialpartnerschaftliche Belange

- Verhandlungen mit Sozialpartnern führen, wenn nötig (z.B Grundsatzvereinbarung), spezielle Projekte initiieren oder Intervention bei Geschäftsleitung, falls erforderlich
- Projektleitung
- Verantwortung für die Kommunikation intern und extern (Mitglieder und Medien)
- Präsentationen erstellen und vortragen (z.B. Geschäftsleitung, andere Novartis Standorte in der Schweiz)

– Beratung von Mitgliedern (Dienstleistungen und PK)
– Kontakt und Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmerorganisationen
– Vorstandsmitglied von Angestellte Schweiz, d.h. strategische Führung des Verbandes (Dachverband mit Funktion auf nationaler Ebene und knapp 20 000 Mitgliedern in der Schweiz).
– Mitglied der Branchenkonferenz Chemie/Pharma von Angestellte Schweiz (AV Syngenta, AV Lonza, AV Clariant, AV Huntsman, Siegfried usw.)

Aber auch andere, leider nicht vermeidbare Um- und Restrukturierungen zählen bis heute zu den grossen Herausforderungen für den NAV. Es hat sich aber gezeigt, dass mitunter durch die Einsitznahme von Vorstandsmitgliedern in der Personalvertretung für Mitarbeitende im Einzelarbeitsvertrag EAV sowie dem Gesamtarbeitsvertrag GAV einhergehende Entlassungen zwar nicht gänzlich vermieden, aber doch in einzelnen Bereichen signifikant abgefedert werden konnten. Während der Sozialplan aus den früher 2000er Jahren noch knapp eine A4-Seite dünn war, konnte dieser im Laufe der Zeit auf ein über 20-seitiges Dokument verstärkt werden, dessen Handschrift im Wesentlichen die gewählten Personalvertreter/-innen des Novartis Angestelltenverbands trägt.

Für eine gute Sozialpartnerschaft braucht es einen starken Angestelltenverband und kompetente Personalvertreter, welche die Anliegen der Angestellten auf professionelle Art und Weise bei der Geschäftsleitung vertreten. Als Arbeitnehmervertreter braucht es oft auch Ausdauer, Verhandlungsgeschick und Hartnäckigkeit in der Sache, um zum Erfolg zu kommen. Hart in der Sache, doch fair im Umgang, das ist stets unsere Devise. Der NAV fördert interessierte Mitarbeitende, die sich in der Sozialpartnerschaft engagieren wollen, und bildet sie auch aus, z.B. in Verhandlungsstrategien (Verhandeln von Sozialplänen, Lohnverhandlungen usw.) sowie in Bereichen wie Pensionskasse, soziale Kompetenz und zu allen weiteren Themen, die wichtig sind, um gute Personalvertreter und Stiftungsräte zu sein. Um das ganze Spektrum von sozialpolitischen Themen stets kompetent vertreten zu können, bildet sich der NAV Vorstand ständig weiter.

Unterstützung erhält er dabei vom Dachverband «Angestellte Schweiz», der mit rund 60 Mitgliederorganisationen aus der chemischen, der Pharma- sowie der Maschinen- und Elektroindustrie der grösste Angestelltenverband in der Schweiz ist. Die Branchenkonferenz des Chemie-/Pharmabereiches, welche einen Interessenaustausch zwischen den Vorständen verschiedener Hausverbände von Firmen in der Region Nordwestschweiz beinhaltet, ist für den NAV als «Benchmark» ebenfalls sehr wichtig. Durch die Mitgliedschaft bei der Angestelltenvereinigung Region Basel ARB ist der NAV zudem mit drei Personen im gewerblichen Schiedsgericht in Basel-Stadt vertreten.

Grundlagen der Sozialpartnerschaft bei Novartis

Der Novartis Angestelltenverband NAV hat mit der Firma Novartis eine Grundsatzvereinbarung getroffen, welche die Basis zu der Sozialpartnerschaft für die Angestellten im Einzelarbeitsvertrag bildet.

Bei Novartis sind im Raume Basel/Rheintal ca. 8000 Mitarbeitende im Einzelarbeitsvertrag (nicht Management) angestellt und werden somit durch die gewählten Personalvertreter Angestellte (PV-A) z.B. bei Lohnverhandlungen, Restrukturierungen, Funktionsbewertungen usw. vertreten. Diese Personalvertreter werden alle 4 Jahre gewählt und gehören entweder dem Novartis Angestelltenverband NAV an oder UniaPlus, einer internen Gruppierung, die ihren Ursprung bei der Gewerkschaft Unia hat.

Ca. 1800 Mitarbeitende im Raume Basel/Rheintal mit einem Gesamtarbeitsvertrag werden durch eine andere, ebenfalls gewählte Personalvertretung (PV-GAV) bei den oben erwähnten Themen vertreten. Sozialpartner in diesem Bereich ist nach den vergangenen Wahlen ebenfalls mehrheitlich der NAV.

Auch in anderen Bereichen des sozialpartnerschaftlichen Engagements hat der NAV verschiedene Dienstleistungen ins Leben gerufen, welche von den Mitgliedern auch rege benutzt werden. Wussten Sie zum Beispiel, dass Sie als NAV-Mitglied bei allen Belangen im Bereich Arbeitsrecht durch den Dachverband Angestellte Schweiz automatisch rechtsschutzversichert sind? Auch eine Rechtsberatung durch die Angestelltenvereinigung Basel ARB kann unentgeltlich beansprucht werden sowie Vergünstigungen für allgemeine Arten von Versicherungen und andere Dienstleistungen (z. B. Mobility).

Die Mitsprache, die Mitbestimmung und die Verhandlungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft nehmen die gewählten Personalvertreter ebenso wahr. Dies trifft jedoch nur für Angestellte der EASY Stufen 1–10 zu. Mitarbeitende im Management haben durch die Personalvertretungen keinen Anspruch auf interne Vertretung. Dank der Grundsatzvereinbarung zwischen der Firma Novartis und dem Angestelltenverband NAV hat dieser für alle seine Mitglieder, ungeachtet des Arbeitsvertrages (also auch Management), trotzdem ein Interventions- und Vertretungsrecht.

Der Novartis Angestelltenverband wirkt grundsätzlich eher im Hintergrund, stellt jedoch 12 der 13 Personalvertreter im Einzelarbeitsvertrag und ist somit der stärkste Vertreter für 8000 Mitarbeitende bei Novartis Basel/Rheintal. Der NAV scheut sich nicht, auch unangenehme Themen aufzugreifen, und nimmt ebenfalls klar Stellung zu relevanten Themen. Er hat auch schon Studien durchführen lassen über «die Befindlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der pharmazeutischen Grossindustrie» oder «Chancen und Gefahren der leistungsorientierten Entlöhnung». Er scheut sich auch nicht, direkt bei der Firmenleitung vorzusprechen, wenn dies nötig sein sollte.

Auch die NAV Stiftungsräte der Pensionskasse Novartis setzen sich in dieser Tätigkeit mit voller Energie für die Angestellten und für eine nachhaltig stabile und solide Pensionskasse ein. Der NAV sieht die Firma nicht als Feind und Gegner, sondern als Gesprächs- und Verhandlungspartner, und unser Ziel ist es, am Geschehen in der Angestelltenpolitik zu partizipieren, um nachhaltige Verbesserungen für die Angestellten zu erzielen. Es geht um ihre Vertretung in der Sozialpartnerschaft, es geht um eine starke Mitbestimmung der Personalvertretung zugunsten der Mitarbeitenden. Für den NAV ist die Unterstützung der Mitarbeitenden sehr wichtig, denn nur mit ihrem Rückhalt kann es der Personalvertretung und dem Verband möglich sein, mit vereinten Kräften bei der Firma für die Rechte und Verbesserungen zugunsten der Mitarbeitenden einzutreten. Je grösser ein Verband, desto stärker sein Gewicht.

Der NAV will auch in Zukunft ein kompetenter Sozialpartner der Firma bleiben.

NAV und Angestellte Schweiz: eine enge Beziehung

2018 heisst es Kerzen ausblasen: 20 für den Novartis Angestelltenverband (NAV), 100 für Angestellte Schweiz. Gleichzeitig ist 2018 ein weiteres Jahr des Austauschs zwischen dem NAV und seinem Dachverband.

Virginie Jaquet

OM 208: Das ist das Kürzel, unter dem der Novartis Angestelltenverband (NAV) in der Datenbank von Angestellte Schweiz erfasst ist. In Wirklichkeit ist der NAV weit mehr als zwei Buchstaben und eine Zahl für Angestellte Schweiz: Der Novartis Angestelltenverband ist die bedeutendste Mitgliedsorganisation des Dachverbands. Mit seinen rund 2000 Mitgliedern leistet er einen wesentlichen finanziellen Beitrag an Angestellte Schweiz. Aber das ist nicht alles, denn zwischen den beiden Verbänden besteht eine enge Beziehung, die auf dem gemeinsamen Engagement gründet.

NAV – ein wichtiger Partner für Angestellte Schweiz

Angestellte Schweiz und der NAV verfolgen dieselben Ziele. Während der NAV diese in einem der grössten weltweit erfolgreichen Schweizer Unternehmen umsetzt, ist Angestellte Schweiz in zahlreichen Firmen des Landes aktiv. Angestrebt wird unter anderem die Förderung einer konstruktiven Sozialpartnerschaft, die auf dem Dialog zwischen Arbeitgebern und Angestellten beruht. Ein weiteres gemeinsames Ziel ist die Stärkung der Mitwir-

kungsrechte der Arbeitnehmenden. Wie Angestellte Schweiz zieht auch der NAV pragmatische und beständige Lösungen solchen vor, die ideologisch geprägt sind.

Dass zwischen dem NAV und Angestellte Schweiz eine enge Beziehung besteht, zeigt sich auch im Engagement des NAV in der strategischen Weiterentwicklung von Angestellte Schweiz: Der Präsident des NAV, Claudio Campestrin, ist Mitglied des Verbandsvorstands. Er bringt seine Erfahrung und seine Kenntnis der bestehenden Bedürfnisse der Angestellten ein, um gemeinsam mit den anderen Vorstandsmitgliedern Angestellte Schweiz in einen zukunftsorientierten Verband zu verwandeln. Auch Henriette Brunner, seine Vorgängerin in dieser Funktion, hat sich schon für dieses Ziel eingesetzt. Diese Präsenz ermöglicht es Angestellte Schweiz, den Arbeitnehmenden direkt in ihrem Umfeld auf den Puls zu fühlen und ihre Interessen so besser zu verteidigen.

Fachkundige Unterstützung von Angestellte Schweiz

Ohne gegenseitigen Beistand wäre die Beziehung zwischen dem NAV und Angestellte Schweiz jedoch nicht so eng. Der Dachverband verfügt über einen Pool von Juristen, die auf das Arbeitsrecht und die Sozialversicherungen spezialisiert sind. So kann er die Mitglieder des NAV, die beispielsweise Schwierigkeiten am Arbeitsplatz haben, fachkundig unterstützen und beraten. Überdies bietet er den Mitgliedern des NAV eine grosse Auswahl an Weiterbildungskursen, die ihnen erlauben, unterschiedliche Kompetenzen zu entwickeln. Ferner stärkt Angestellte Schweiz die Position der Arbeitnehmenden über die Plattform, indem der Dachverband sich für ausgewogene politische Lösungen stark macht und die Interessen der Angestellten in der Öffentlichkeit und der Politik verteidigt.

Schliesslich ermöglicht der Dachverband dem NAV die wertvolle Vernetzung mit anderen Angestelltenverbänden und Angestellten. Denn wie es Hans Furer, ehemaliger politischer Sekretär von Angestellte Schweiz, in der Ausgabe zum 10-jährigen Bestehen des NAV im Jahr 2008 formuliert hat: «Um zu überleben, braucht es Beziehungen, ein Netz – wie in jeder Familie oder bei Novartis als Unternehmen.» Ein Angestelltenverband wie der NAV ist auf den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Partnern wie Angestellte Schweiz angewiesen.

Angestellte Schweiz als Dachverband möchte dieses Netzwerk, aber auch sein Know-how noch viele Jahre in den Dienst des Novartis Angestelltenverbands – und seiner 60 weiteren Angestelltenverbände – stellen. Die Zukunft birgt Herausforderungen, die der NAV und Angestellte Schweiz mit einer starken Partnerschaft meistern können.

Wir hoffen, 2068 unsere 150 Kerzen mit dir an unserer Seite ausblasen zu können, lieber NAV. Das Team von Angestellte Schweiz wünscht dir alles Gute zum Geburtstag.

KOLUMNE

Vom Lumpenproleten zum Sozialpartner

«Die tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden», hiess es in einer Basler «Arbeitsordnung» von 1890. Zur gleichen Zeit machte der Kanton Glarus erste Schritte hin zur Sozialpartnerschaft nach heutigem Verständnis. Länger dauerte es in Basel-Stadt, wo man die Chemiearbeiter noch zur Zeit des Zweiten Weltkriegs als «Lumpenproletariat» bezeichnete.

Ein Arztbesuch während der Arbeitszeit? Kein Problem! Ein freier Vormittag für die standesamtliche Heirat der Tochter? Bezahlt! Ein Tag Urlaub für die Vorstellung an einer neuen Arbeitsstelle? Gewährt! Ein mittlerweile fünfzigjähriges Gesetz verpflichtet Schweizer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur zu solchen Zugeständnissen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch zu vielen weiteren Errungenschaften einer wohl ausbalancierten sozialen Partnerschaft: Ferien- und Freitage, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutter- und Vaterschaftsurlaub und anderes mehr sind heutzutage gesetzliche geregelte Ansprüche jedes und jeder Angestellten. Und viele profitieren zusätzlich von bezahlter Freizeit für Aus- und Weiterbildungen oder die Teilnahme an kulturellen, sportlichen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Veranstaltungen, die ihnen ihr Arbeitgeber aus freien Stücken gewährt.

Die Bibel als Lektüre

Von derartigen Errungenschaften der Sozialpartnerschaft konnten unsere Vorfahren nur träumen. Als der Tabakhändler Max Oettinger im Jahr 1890 an der Basler Eisengasse sein Cigarrenfachgeschäft eröffnete, erliess der Gründervater der heutigen Oettinger Davidoff AG eine «Arbeitsordnung». Sie enthielt Weisungen wie «Die tägliche Arbeitszeit beträgt zwölf Stunden», «Arbeitnehmer, die sich politisch betätigen, werden fristlos entlassen» oder «Ein Arbeitnehmer darf sich nicht irren; wer es dennoch tut, wird entlassen.» Als Lektüre empfiehlt das Regelwerk die Bibel, weiblichen Angestellten wird «ein frommer Lebenswandel» empfohlen. Der Hinweis, wonach «kranke Angestellte keinen Lohn erhalten», hingegen «dem Brotgeber Dank schuldig sind, weil er sie schliesslich ernährt», widerspiegelt den damals herrschenden Geist in den Etagen der «Patrons» alter Schule.

Fortschritt mit Fridolin

Es mag überraschen, dass sich die ersten Spuren einer Sozialpartnerschaft nach heutigem Verständnis in der Schweiz nicht in den damaligen Städten finden, sondern im heute eher ländlichen Kanton Glarus. Der «Zigerschlitz» wurde mit dem Einzug der maschinellen Spinnerei und Weberei Mitte des 19. Jahrhunderts nicht nur zu einem der ersten Schweizer Industriegebiete, sondern auch zum Pionier der Arbeiterrechte. Bereits 1864 erliessen die kantonalen Behörden ein fortschrittliches Fabrikgesetz, zu dessen Kontrolle sie den Arzt Fridolin Schuler einsetzten. Dieser gewann dabei tiefe Einblicke in die Wohn- und Ernährungslage der Arbeiter, die hygienischen Verhältnisse in den Fabriken sowie die Gesundheitsschädlichkeit gewisser Arbeitsprozesse und Chemikalien wie Blei und Phosphor. Er beschäftigte sich aber auch mit der Unfallverhütung, dem Versicherungswesen im Krankheits-, Unfall- und Haftpflichtsfall und ähnlichen Fragen des Arbeiterschutzes.

Einsatz für den «Normalarbeitstag»

Mit diesen Erfahrungen im Rücken wurde Schuler ein gefragter Experte bei der Ausarbeitung des ersten eidgenössischen Fabrikgesetzes von 1877. Er setzte erfolgreich eine Reduktion der Kinderarbeit, den Schutz der Frauen im Allgemeinen und den von Wöchnerinnen im Speziellen sowie den sogenannten «Normalarbeitstag» von elf Stunden für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch. 1878 wurde er zum eidgenössischen Fabrikinspektor für die Ostschweizer Kantone gewählt. Er und seine Inspektoren kontrollierten, ob die Betriebe die vorgeschriebenen Arbeitszeiten einhielten und die Fabrikanlagen den Anforderungen bezüglich Sicherheit, Lüftung und Sauberkeit entsprachen. Die Erfolge liessen nicht auf sich

warten. Noch stärker als das Gesetz selber trugen die Umsetzungs- und Kontrollmassnahmen Schulers und seiner Inspektoren dazu bei, dass der Arbeiterschutz in der Schweiz verankert und die Wettbewerbsbedingungen der Betriebe vereinheitlicht wurden. Für seine Pionierarbeit auf dem langen Weg von sklavenhaltungsähnlichen Zuständen zur heutigen Sozialpartnerschaft ehrte ihn neben vielen anderen Institutionen und Organisationen auch die Universität Basel, indem sie ihm anno 1885 den Ehrendoktortitel verlieh.

Roger Thiriet ist Journalist und Autor und lebt in Basel. In seiner Kolumne spiegelt er das jeweilige Heftthema an Spezialitäten seiner Heimatstadt.

Vom Lumpenproleten zum GAV-Partner

Wie die eingangs erwähnte Hausordnung der Firma Oettinger zeigt, dauerte es im urbanen Zentrum Basel länger, bis sich das Verhältnis von Arbeitgebern und -nehmern zu einer sozialen Partnerschaft nach heutigem Verständnis entwickelte. Es brauchte nicht zuletzt die Arbeitskämpfe und Streiks, an welche diese Kolumne im letzten nav *info* erinnert hat (nav *info* 2/18; «Der lange Weg zur sozialen Partnerschaft»). Noch im Zweiten Weltkrieg (1939–1945) litten die Arbeiterfamilien Not – auch in der Chemie, deren Belegschaft weiterherum als «Lumpenproletariat» bezeichnet wurde. Doch nach Kriegsende wurde der Druck der Gewerkschaften übermächtig, sodass der erste Gesamtarbeitsvertrag der Basler Chemie in Kraft treten konnte und vielen Lohnempfängern eine Verbesserung ihrer Situation brachte. Darin wurden die Minimalstundenlöhne auf 1.50 Franken für Männer und 95 Rappen für Frauen festgelegt. Der Vertrag regelte auch Arbeitszeit (48 Stunden), Ferienansprüche (2–18 Tage) sowie Fragen der Sozialversicherungen. Im Gegenzug verpflichteten sich die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen zum Arbeitsfrieden, das heisst zum Verzicht auf Streiks. Die neue Vertragspartnerschaft verschaffte in der Folge beiden Seiten Vorteile: Den Arbeitnehmern garantierte sie die Anerkennung als Partner mit verbrieften Rechten, den Unternehmen Planungssicherheit und Kontinuität.

Der Basler Chemie-GAV galt neben den GAV der Druckbranche und der Swissair jahrzehntelang als Topvertrag und Vorzeigevereinbarung einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Quellen:
- *Firmengeschichte «140 Jahre Oettinger Davidoff», Ruedi Suter/Jürg Ramspeck (2000)*
- *Historisches Lexikon der Schweiz, «Schuler, Fridolin»*
- *www.geschichtedersozialensicherheit.ch*
- *«Arbeitsfrieden dank Sozialpartnerschaft», Yolanda Cadalbert Schmid, Basler Stadtbuch 1995*

Novartis Euroforum – kurz NEF genannt

Andrea Fedriga und Ralf Endres
Personalvertreter und NEF-Delegierte Schweiz

Das NEF setzt sich zusammen aus delegierten Personalvertretenden sämtlicher europäischer Novartis Standorte und verfolgt folgende Ziele:

- Den direkten Dialog zwischen der Novartis Geschäftsleitung und den Arbeitnehmenden der europäischen Mitgliedstaaten herbeizuführen.
- Den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit zu geben, ihre Meinungen und Sichtweisen zu länderübergreifenden Angelegenheiten, welche die Interessen der Arbeitnehmenden betreffen, der Novartis Geschäftsleitung zu erläutern.
- Der Novartis Geschäftsleitung die Möglichkeit zu geben, ihre geschäftlichen Strategien zu erklären und Fragen der Arbeitnehmervertreter direkt zu beantworten.

Vom 3. bis 5. Juli 2018 fand die 22. Novartis Euroforum Jahrestagung in Prag statt.

Für die Schweiz reisten die frisch gewählten NEF Delegierten, Davide Lauditi, Ralf Endres, Giovanna Bongo und Andrea Fedriga, nach Prag.

Prag, die Hauptstadt der Tschechischen Republik, empfing uns mit strahlendem Sonnenschein und bezauberte die Teilnehmenden mit ihrer wundervollen Kulisse. In den Strassen dieser historischen Stadt reihen sich Bauten aus dem Mittelalter bis hin zur Moderne. Eine multikulturelle, pulsierende Stadt mit über 1,2 Millionen Einwohnern und mittendurch fliesst die Moldau. Der Name «Prag» kommt vermutlich von den hohen Schwellen – tschechisch praha – im Fluss Moldau. Prag wird auch als die «goldene Stadt» bezeichnet, hierfür gibt es verschiedene Erklärungen. Einerseits liess der Kaiser Karl IV. die Türme der Prager Burg vergolden und anderseits unterstützte Rudolf II. mehrere Alchimisten bei der Suche nach Gold.

Wir von der Schweizer Delegation waren jedenfalls beeindruckt von dieser bunten Stadt und kommen bestimmt wieder einmal nach Prag, dann aber in privater Mission.

Am Vormittag des ersten Tages hatten wir Gelegenheit, die Delegierten der diversen europäischen Standorte kennenzulernen, und erhielten eine fundierte Einführung in unsere Tätigkeit als NEF Delegierte. Der Nachmittag stand ganz im Zeichen einer Führung im NGSC – Novartis Global Service Center – in Prag. Wir bekamen von den NBS Abteilungen – Finanzen, Personalwesen, Einkauf, IT – eine Führung durch die verschiedenen Abteilungen und einen guten Gesamtüberblick über die diversen Dienstleistungen, die dort erbracht werden.

Der restliche Nachmittag war für die Themenfindung und Ausarbeitung von Fragen geplant. Wir nutzten die Zeit, um länderspezifische und/oder länderübergreifende Fragen zu erarbeiten, welche die NEF Delegierten der Geschäftsleitung stellen konnten.

Die NEF Delegierten hatten dann am dritten Tag die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen oder im Anschluss den Kontakt zu suchen. Am diesjährigen NEF nahmen sehr viele Geschäftsleitungsmitglieder teil. Dies zeigt uns, welche Gewichtung diesem Gremium entgegengebracht wird.

Das Novartis Euroforum findet jeweils einmal jährlich statt. Wir sind gespannt, wohin es uns das nächste Jahr führt und welche interessanten Gespräche wir haben werden.

Nachhaltige Anlagepraxis der Pensionskasse Novartis

Die finanzielle Stabilität von Unternehmen wird in steigendem Mass von ihrem nachhaltigen Umgang mit Umwelt- und Sozialthemen beeinflusst. Die Pensionskasse Novartis schliesst auf der Basis von Nachhaltigkeitsratings Investitionen in Firmen aus, deren Nachhaltigkeitsprofil gravierende Schwächen ausweist. Zudem wird gezielt in «grüne Anleihen» investiert, mit denen der Ausbau ökologisch nachhaltiger Projekte finanziert wird.

Henry Wiersing
Senior Portfolio Manager
Novartis Group Treasury

Das Verhalten von Unternehmen in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governancerisiken spielt eine zunehmend wichtige Rolle bei der Auswahl der Finanzanlagen für die Pensionskasse Novartis. Ein entscheidender Grund dafür sind die wachsenden finanziellen Risiken für Unternehmen, die nicht nachhaltig produzieren oder mit ihren Produkten zu einem nicht nachhaltigen Lebensstil beitragen. Ein Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit ist die Verletzung von Abgasvorschriften in der Automobilindustrie, die kostspielige Rückrufaktionen erfordert und zu hohen Geldbussen führen kann.

In welchem Ausmass Unternehmen sowie ganze Branchen durch Umweltrisiken gefährdet sind und wie sie diese Risiken eingrenzen und kontrollieren, wird von spezialisierten Beratungsfirmen beurteilt. Die Risikoeinstufung erfolgt nach einem einfachen Warnschema, den sogenannten Nachhaltigkeitsratings. Massgeblich für die Novartis Pensionskasse sind die von der Firma MSCI ESG Research erstellten Ratings, die sich von der Bestnote AAA in sieben Abstufungen zur tiefsten Note CCC erstrecken (ähnlich wie man es bei der Klassifizierung von Kreditrisiken kennt). Sie sind das Ergebnis einer umfassenden Analyse von Umweltrisiken, aber auch damit verwandter Aspekte wie dem Verhalten des Unternehmens gegenüber gesellschaftlichen Interessen sowie der Qualität seiner Unternehmensführung.

Unternehmen mit tiefen Nachhaltigkeitsratings in ökologisch besonders problematischen Branchen (Energiewirtschaft, Versorger, Rohstoffgewinnung und Industrieproduktion) werden von der Novartis Pensionskasse prinzipiell gemieden. Im Fall einer relevanten Herabstufung eines bestehenden Engagements müsste die entsprechende Aktien- oder Obligationenposition veräussert werden.

Ein zweites Element der nachhaltigen Anlagepolitik sind aktive finanzielle Beteiligungen an Unternehmensaktivitäten, die auf die Minderung von Umweltbelastungen aller Art ausgerichtet sind (z.B. auf die Verringerung von Energieaufwand, Wasserverbrauch, Abfallmengen etc.). Zu diesem Zweck wird verstärkt in sogenannte «grüne Anleihen» investiert, die zur Finanzierung des ökologischen Umbaus unserer Wirtschaft dienen. Bei diesen Anleihen besteht eine spezifische Projektbindung, die für den Anleger transparent dokumentiert wird. Grüne Anleihen wurden 2007 von öffentlichen Kreditgebern lanciert, und inzwischen nutzen auch Unternehmen und Banken vermehrt diese Art der Mittelaufnahme.

Eine weitere Berücksichtigung von Umweltbelangen erfolgt durch eine Überprüfung der Klimaverträglichkeit der direkt gehaltenen Aktien und Obligationen mittels Teilnahme an umfangreichen Tests (wie z.B. an dem vom Bundesamt für Umwelt durchgeführten Klimaverträglichkeits-Pilottest 2017). Dabei wird ermittelt, ob die im Anlageportfolio vertretenen Unternehmen das «Klimabudget» einhalten, mit dem das Ziel des Pariser Klimaabkommens erreicht werden kann, den globalen Temperaturanstieg auf 2 °Celsius zu begrenzen.

Nachhaltiges Wirtschaften bezieht neben Umweltfragen auch Sozialbelange ein. Die Pensionskasse investiert nicht in Unternehmen, die Produktion oder Handel von Rüstungsgütern als Kerngeschäft betreiben. Ebenso wird die Tabakindustrie gemieden, deren Geschäftsmodell diametral der gesundheitlichen Ausrichtung von Novartis entgegengesetzt ist. Ebenso werden Unternehmen disqualifiziert, die wiederholt Menschenrechtsverletzungen begehen oder umfangreiche Geschäftsbeziehungen zu totalitären Regimes pflegen.

Nachhaltigkeitsaspekte werden für die Anlagen der Novartis Pensionskasse weiter an Bedeutung gewinnen. Das spezialisierte Anlageteam der Finanzabteilung von Novartis steht in engem Kontakt mit dem Stiftungsrat und der Geschäftsführung der Pensionskasse, um das Nachhaltigkeitsprofil kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit der im laufenden Jahr vorgesehenen Unterzeichnung der UN-Richtlinien für verantwortliches Investieren (UN PRI) wird diese anlagepolitische Ausrichtung auch klar extern kommuniziert. Eine solide Anlagerendite, die die Solvenz der Pensionskasse sicherstellt, lässt sich unseres Erachtens langfristig nur erzielen, wenn die finanziellen Risiken aus nicht nachhaltigen Aktivitäten konsequent eingegrenzt werden.

AUCH MITGLIEDER DES MANAGEMENTS KÖNNEN VOM NAV VERTRETEN WERDEN

Mitglieder werben Mitglieder

Unsere Aktion läuft weiter. Schon vielen Werbern konnten wir mit einem schönen Preis eine Freude bereiten.

Mit nur einer Neuwerbung sind Sie bei der nächsten Verlosung auch dabei.

Jahresbeitrag: Fr. 130.–

Beitrittserklärung NAV

☐ Ich möchte dem NAV beitreten. ☐ Ich möchte im NAV aktiv mitarbeiten.

☐ Herr ☐ Frau	Personal-Nr.	Geburtsdatum
Name	Vorname	
Standort	Tel.-Nr.	
Privatadresse	PLZ/Ort	
☐ Management	☐ EAV	☐ GAV

Ich wurde geworben durch

Name	Vorname
Standort	Tel.-Nr.

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an: NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1).

GASTBEITRAG

Nachhaltiger Genuss

Jedes Lebensmittel hat seine Geschichte – eine faszinierende, oder auch eine abschreckende. Welche Art von Geschichte unsere Lebensmittel erzählen, liegt auch am Interesse, das wir für unsere Ernährung aufbringen. Der Weg vom Verbraucher zum Geniesser ist gar nicht so weit und macht erst noch Spass!

Michael Mildner
Gastautor und Honigliebhaber

Der Autor beschäftigt sich in seiner Freizeit ganz allgemein mit der Kultur- und Ernährungsgeschichte des Alpenraums sowie mit der Vielfalt und Qualität von Honig im Speziellen.

Spannende Lebensmittel? Gibt es das überhaupt? Aber sicher! Auf jedem Marktplatz, in jedem Food Court finden wir Produkte und Gerichte, die uns begeistern können. Und wer die Geschichte hinter diesen Angeboten kennt, wird das alles noch viel intensiver geniessen können.

Heute möchten immer mehr Menschen wissen, woher denn die Speisen kommen, die auf ihrem Teller landen, und das ist gut so. Die immer wiederkehrenden Lebensmittelskandale haben die Konsumenten aufgerüttelt, oder wenigstens einen guten Teil davon. Sie möchten ehrliche Informationen darüber, wo, wie und von wem die Produkte hergestellt und verarbeitet wurden.

Neben der Herstellung ist auch der Transport ein wichtiges Thema. In den Supermärkten gibt es reihenweise Billigangebote von Bioprodukten aus fernen Kontinenten. Wie viel «Bio» dann am Ende übrig bleibt, wenn man Tausende von Kilometer Warentransport einbezieht, ist sicher eine Überlegung wert.

Es lohnt sich auch, darüber nachzudenken, ob es denn immer der neueste Trend sein muss – ein möglichst exotisches Wunderkörnchen vom anderen Ende der Welt? Dabei wären Obst und Gemüse vom Garten um die Ecke eine überaus interessante Alternative.

So enthalten etwa einheimische Leinsamen vergleichbar viele Omega-3-Fettsäuren und erheblich mehr Vitamin E im Vergleich zu mexikanischen Chia-Samen. Dass Leinsamen günstiger sind und der Transport viel weniger CO_2 produziert, steigert den Genuss noch weiter. Auch die Inhaltsstoffe von Sanddorn, Heidelbeeren, Kirschen und Brombeeren sind mit denen der südamerikanischen Açai-Beeren vergleichbar, um nur einige Beispiele zu nennen.

Hinweis: Wer sich für das Thema Bienen und Honig interessiert, kann sich gerne an den Autor Michael Mildner wenden unter *info(at)swissalpinehoney.com* oder *www.swiss-alpine honey.com* (English) respektive *www.alpuris.com* (Deutsch)

Vom Verbraucher zum verantwortungsvollen Geniesser

Wer sich für die Geschichte der lokalen Köstlichkeiten interessiert, findet im Schweizer Klassiker «Das kulinarische Erbe der Alpen» von Dominik Flammer eine lesenswerte Quelle. Aber Vorsicht, seine Begeisterung kann ansteckend wirken. Und dann gibt es da ja noch uralte, einfache Methoden, um sich Wissen auch ganz ohne Google anzueignen: das persönliche Gespräch mit den Produzenten und Fachhändlern, den Besuch auf einem Bauernhof oder eine Wanderung in der reinen Natur der Alpen.

Je mehr man über die Mittel erfährt, die man zum Leben braucht, desto faszinierender werden sie. Und desto bewusster kann man mit ihnen umgehen. Den gar nicht so raffinierten Zucker beispielsweise kann man in vielen Fällen mit einheimischem Bienenhonig ersetzen, der auch noch Proteine, Enzyme, Mineralstoffe, Aminosäuren und Vitamine enthält.

Hergestellt wird dieses süsse Gold im Bienenvolk, in einer der faszinierendsten, sozialsten und produktivsten Werkstätten überhaupt. Hier wird der Honig auch gleich ökologisch mit Wachs verpackt und er ist ohne jede weitere Behandlung reif zum Geniessen – ein natürliches Spiegelbild der Landschaft, in der die Bienen ihren Nektar oder Honigtau gesammelt haben. Was diese einzigartige Gemeinschaft ausser dem Honig sonst noch alles an Nutzen produziert, würde allerdings den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Das Gute liegt so nah

Die Bienen und der Honig sind nur ein weiteres Beispiel dafür, wie faszinierend die Natur und nachhaltig produzierte Lebensmittel sein können. Es ist auch gar nicht nötig, immer mehr und immer exotischer zu essen, um Genuss zu finden. Oft liegt das Gute so nah, dass wir es kaum beachten.

Die Entdeckung dieser naheliegenden, lokalen Genüsse ist eine spannende Aufgabe. Nicht im Stil der Marketing-Hysterie einiger Grosshändler, sondern durch persönliche Erfahrungen und Erlebnisse. Wer sich diesem Thema widmet, wird Land und Leute viel besser kennen und verstehen lernen und ist auf gutem Weg, vom blossen Verbraucher und Konsumenten zum bewussten und verantwortungsvollen Geniesser zu werden – ein Weg, der viele schöne Überraschungen und Begegnungen mit sich bringt!

GASTBEITRAG

Was macht uns glücklich? Wohlbefinden – ein aktuelles Thema

Mara Lascar
Gastautorin

Wohlbefinden – schwer zu definieren

Wohlbefinden ist ein ganzheitliches bio-psycho-soziales Konstrukt, das nicht einfach zu definieren und zu messen ist. Im Jahr 2011 hat Seligman sein Buch «Flourish» publiziert, in dem er sein neues dynamisches Konzept von Wohlbefinden vorstellt und die Theorie, die Wohlbefinden ausschliesslich als «Glück» konzeptualisiert, weiterentwickelt. Seiner Ansicht nach ist Wohlbefinden multidimensional und sollte aus hedonistischen und eudaimonischen Aspekten bestehen.

Die Gallup Wissenschaftler haben eine umfassende globale Studie in mehr als 150 Ländern durchgeführt und das Wohlbefinden von mehr als 98% der Weltbevölkerung analysiert. Sie haben es in 5 Bereiche eingeteilt: körperlich, emotional, sozial, finanziell und Karriere. Während 66% der Menschen sich in mindestens einem Bereich wohlfühlen, sind nur gerade 7% in allen Bereichen zufrieden. Wenn wir in nur einem Bereich Probleme haben, wie das den meisten von uns geht, reicht es, um Störungen in unserem allgemeinen Wohlbefinden zu spüren, die unser tägliches Leben beeinträchtigen. Erst wenn wir in allen 5 Bereichen glücklich und zufrieden sind, können wir das meiste aus uns herausholen.

Sehr aktuelles Thema, auch am Arbeitsplatz

Immer mehr Unternehmen werden sich ihrer Verantwortung bewusst und begreifen, dass sie einen Beitrag für Gesundheit und Wohlergehen – physisch als auch psychisch – am Arbeitsplatz leisten müssen. Jede Organisation braucht eine spürbare Gesundheitskultur, um Kosten zu senken, die Produktivität zu steigern und eine blühende Arbeitsumgebung zu schaffen. Corporate-Well-Being-Programme sind nicht mehr nur eine «Modeerscheinung», sondern ein «Must Have», um aktuell und wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie sind ein grosser und vitaler Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Warum ein Corporate-Well-Being Business?

Das Thema Wohlbefinden hat mich jahrelang beschäftigt. Nach über 15 Jahren Arbeit in verschiedenen internationalen Firmen habe ich selbst erfahren, was Forschungsstudien zeigen: Glückliche und gesunde Menschen sind produktiver, engagierter und erfolgreicher. Sehr viele Angestellte arbeiten jeden Tag ohne ein Lächeln. Mitarbeiter, die nicht glücklich oder gesund sind, haben Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren und Aufgaben zu erledigen, sodass es für die Arbeitgeber Sinn macht, Hilfe zu leisten. Das hat mich motiviert, um ein Business in diesem Bereich zu starten. Ich möchte etwas ändern, etwas Gutes für andere Menschen tun.

BGM mal anders!

Was ich mir wünsche, ist, dass die Firmen einen innovativen, modernen und professionellen Einstieg in den Themenkomplex «Betriebliches Gesundheitsmanagement» erleben. Und dass wir alle Gesundheit als «Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen» betrachten. So hat die WHO in 1946 die Gesundheit definiert. Well-Being-Programme sollten proaktiv sein und den Mitarbeitenden helfen, ihr volles Potenzial auf allen Ebenen auszuschöpfen: physisch, geistig, sozial, intellektuell und spirituell.

Was wünschen sich die Mitarbeiter?

Was ich persönlich sehr interessant finde, ist, dass die Arbeitgeber nicht unbedingt wissen, was ihre Angestellten sich eigentlich wünschen. In der Schweiz kommt ein attraktives Gehaltspaket erst auf Platz 6 in der Prioritätenliste der Angestellten bei einem Jobwechsel. Das Engagement zeigt sich auch durch emotionale Beteiligung, die emotionale Bindung eines Mitarbeiters an eine Marke und die Identität des Unternehmens. Für einen engagierten Mitarbeiter wird das Unternehmen ein Teil von ihm, ein wichtiger Teil seines Lebens. 2 Studien von AON und Gallup haben einige Kriterien zur Beteiligung von Mitarbeitern definiert. Die Mitarbeiter wünschen sich vor allem Anerkennung für die Arbeit, mehr Zeit für Hobbys (sogar am Arbeitsplatz), Möglichkeiten für die persönliche Entwicklung, Teamgeist im Unternehmen oder in der Abteilung, Auszeit von der Arbeit und Erho-

Mara Lascar ist ausgebildete Journalistin und Geschäftsfrau. Sie hat als Moderatorin sowie Nachrichtensprecherin in Ihrer Heimatstadt Bukarest gearbeitet. Sie verfügt über mindestens 15 Jahre internationale Erfahrung in Verkauf, Marketing und Key Account Management. Sie hat in verschiedenen internationalen Firmen in den Bereichen Finanzen, Medizin/Pharma und Advertising gearbeitet und kennt aus eigener Erfahrung das anspruchsvolle Corporate Arbeitsumfeld. Sie ist jetzt Zertifizierter Corporate Wellness Spezialist, Geschäftsführerin und Gründerin der Firma Joy Corporate GmbH in Basel.

Joy Corporate GmbH | Thiersteinerallee 17 | 4053 Basel
+41 (0)765604155 | info(at)joycorporate.ch

lungspausen, Zeit für die Familie und für die Freunde, etwas Neues lernen, und sehr wichtig: das Gefühl haben, dass ihre Manager wirklich an ihrem Wohlergehen interessiert sind.

Wir, als Wohlbefinden-Spezialisten, führen immer wieder Umfragen durch und erweitern ständig das Dienstleistungsportfolio nach Trends, Wünschen und Anfragen. Es ist sehr interessant, zu merken, dass immer wieder die gleichen Wünsche vorkommen.

Auszeit muss sein

So viel Spass die Arbeit macht, man braucht einfach Erholungsphasen. Endlich mal auf andere Gedanken zu kommen, ist wichtig, um die eigenen Batterien aufzuladen und den Kopf frei zu bekommen. Einfach mal für ein paar Minuten oder sogar eine Stunde nicht an die Arbeit zu denken, ist sehr erholsam. Es ist niemand in der Lage, sich 8 Stunden am Stück zu konzentrieren. Wenn lange Zeit ohne Erholungspause gearbeitet wird, leidet die Qualität der Arbeit. Was soll man jedoch während dieser Mikropausen tun? Was steigert die Konzentration und das Wohlergehen am besten?

Hobbys am Arbeitsplatz?

Wir haben alle schon einmal bemerkt, dass wir beim Telefonieren oder während eines Vortrags Blumen oder Männchen aufs Papier malen. Das ist nicht unbedingt ein Zeichen von Langeweile, sondern bringt eher unser Gedächtnis in Schwung und steigert die Konzentration. Durch das Malen wird die Durchblutung im Gehirn angeregt. Besonders die Stellen werden besser durchblutet und so mit mehr Nährstoffen versorgt, die für die Aufnahme und das Verarbeiten von Informationen wichtig sind. So verbessert das Malen die Aufmerksamkeit und die Konzentration.

Die Firmen organisieren jede Menge an Kursen zu Kommunikation, gesunder Ernährung, emotionaler Intelligenz, oder Konfliktmanagement. Wir bieten das auch an. Aber am meisten steigern die Hobby-Kurse das Wohlergehen und die Produktivität.

Zahlreiche Studien zeigen, dass aktive künstlerische Betätigung zu einer Steigerung der funktionellen Verbindungen im Ruhenetzwerk des Gehirns führt. Daraufhin erhöht sich die psychologische Widerstandsfähigkeit und das subjektive Wohlbefinden.

Wir bieten Mal- und Tanzkurse, Origami, klassische Musik live oder Kunstgeschichte-Seminare am Arbeitsplatz an.

Tanz zum Beispiel ist eine der besten Vorsorgemassnahmen, um Bewegung, Koordination, Raumorientierung und Gedächtnis zu erhalten. Tanzen fördert die soziale Kommunikation und macht vor allem sehr viel Spass. Es holt Menschen aus der Depression und hebt das Selbstbewusstsein. Tanz ist ausserdem ein wirkungsvoller Denksport, weil Bewegung auch die kognitiven Leistungen fördert; die Teilnehmer merken sich die Schrittfolgen und den Tanzablauf. Durch die Beweglichkeit des Körpers wird der Mensch kreativ und kann Gefühle, Werte, Gedanken, Impulse, Natur, Musik und Dichtung ausdrücken und gestalten.

Die Musik ist auch wichtig. Auf einem Instrument zu spielen, ist ein sehr guter Ausgleich zum Stress im Alltag. Es steigert die emotionalen und kognitiven Fähigkeiten, erhöht die Koordinations- und die Konzentrationsfähigkeiten und macht einfach

glücklich! Die rechte und die linke Hirnhälfte arbeiten besser zusammen, und man kann sehr gut Aggressionen abbauen.

Kunstgeschichte oder Philosophie-Workshops am Arbeitsplatz?

Lernen macht glücklich. Und glückliche Menschen sind körperlich und geistig gesünder, erfolgreicher bei der Arbeit, kreativer, populärer, geselliger, seltener süchtig, und sie leben länger. Wer begriffen hat, dass Lernen und Glück ganz eng in unserem Kopf zusammenhängen, der weiss, dass Glückserlebnisse ein Leben lang immer wieder möglich sind. Man findet Antworten auf die Frage nach dem Glück also genau dort, wo viele sie am wenigsten vermuten würden: beim Lernen! Und was gibt es Schöneres oder Interessanteres als Kunstgeschichte?

Wussten Sie, dass das Philosophieren für jeden Menschen bei der Bewältigung von ethischen und existenziellen Herausforderungen, bei der Sinnfindung und Weltorientierung wie auch bei der Persönlichkeitsentwicklung hilfreich ist?

Man kann mit Philosophie konkrete Probleme lösen und interkulturelle Debatten führen. Um die Fähigkeit eigenständigen und produktiven Nachdenkens einzuüben, bieten wir philosophische Workshops für Mitarbeiter an. Wir thematisieren grundsätzliche Fragestellungen, die trotz ihrer Wichtigkeit im Alltag häufig zu kurz kommen.

Selbstfindungsprozess ist eine Zeit der Ausgeglichenheit

Mitarbeiter verbringen mehr als die Hälfte ihrer Wachzeiten bei der Arbeit. Zusätzlich benutzen sie einen Computer für fast 2 Stunden pro Tag ausserhalb der Arbeitszeit. Ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet auch an den Wochenenden.

Well-Being-Programme am Arbeitsplatz helfen, uns selber zu finden. Das ist ein «erleuchtendes» Erlebnis. Solche Aktivitäten steigern das Wohlergehen und sind unglaublich effektive Werkzeuge zur Verbesserung der psychischen Gesundheit – ein Schlüsselfaktor für die Produktivität der Mitarbeitenden. Zudem eröffnen sie den Appetit für Hobbys.

Glücklich sein ist wichtig für unsere Gesundheit: Langzeitstudien an gesunden Personen zeigen, dass glückliche Teilnehmer eine höhere Lebenserwartung haben als unglückliche. Dieser Einfluss ist ähnlich stark wie der des Rauchens bzw. Nichtrauchens auf die Lebenserwartung (Veenhoven, 2007).

Die körperliche Gesundheit ist genauso wichtig

Die Menschen wollen in der Regel ein sorgenfreies Leben und dieses in vollen Zügen geniessen. Krankheiten vorzubeugen, mag so lange nach einer guten Sache klingen, wie man auch weiterhin seinen kleinen und grösseren Lastern nachgehen kann. Aber wirkliche Lebensfreude beginnt mit Gesundheit – das sollte man niemals vergessen.

Der Lebensstil ist besonders wichtig! Ein Schwerpunkt der Strategie ist die Prävention: Das individuelle Verhalten hat Einfluss auf die Entstehung und den Verlauf dieser Krankheiten. Als Risikofaktoren nennen die Experten Tabakkonsum, exzessiven Alkoholkonsum, mangelnde Bewegung, unausgewogene Ernährung oder Übergewicht.

Laut der Weltgesundheitsorganisation WHO würde sich rund die Hälfte aller Erkrankungen durch einen gesunden Lebensstil verhindern oder zumindest verzögern lassen. Um das Risiko von der Entstehung von Krankheiten zu reduzieren, sollte man die eigene Lebensweise ehrlich und objektiv analysieren und gegebenenfalls ändern. Deswegen ist heutzutage die betriebliche Gesundheitsförderung so wichtig!

Aktive Prävention im Betrieb kann wirklich helfen. Sie wird jedoch nur angenommen, wenn Kommunikationskampagnen sie begleiten.

Corporate Wellness braucht viel Zeit! Es geht um nichts Geringeres als um eine Entwicklung der gesamten Organisation. Entwicklung geschieht nie auf Knopfdruck.

Was macht uns glücklich?

Diese Frage haben sich wohl die meisten Menschen schon einmal gestellt. Um eine Antwort darauf zu finden, müssen wir jedoch erst einmal zurück zur Definition. Wenn wir von Glück sprechen, meinen wir oft Folgendes: sich gut fühlen, möglichst viele positive Emotionen erleben und möglichst wenige negative und die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben. Das entspricht der Definition eines hedonistischen Wohlbefindens. Wir können es erleben, indem wir uns etwas gönnen, z.B. ein gutes Essen geniessen. Da Freude und Vergnügen zu erleben, aber noch nicht heisst, dass es einem Menschen auch psychisch gut geht, beschäftigt sich die Forschung zunehmend auch noch mit der Eudämonie.

Eudämonistisches Wohlbefinden wird auch als «psychisches» Wohlbefinden bezeichnet und setzt sich nach Ryff (1989) aus Selbstakzeptanz, Persönlichkeitsentwicklung, Beziehungen zu anderen, Autonomie, Alltagsbewältigung und Lebenszielen zusammen.

Eudämonistische Tätigkeiten sind zum Beispiel: sich engagieren. Wir vergessen sehr oft, dass anderen Menschen zu helfen, glücklich macht. Das ist sogar wissenschaftlich nachgewiesen. Joy Corporate unterstützt gerne Projekte für soziales Engagement, weil wir überzeugt sind, dass soziale Hilfe die Menschen glücklicher macht. Letztlich kann so jeder einzelne die Welt ein kleines Stück besser machen.

Simone Aïda Baur
Interior Designer, Blogger & Founder
Global Inspirations Design
Gastautorin

Kinderzimmer und Fernweh

Schon als Kind liebte ich es, mein Zimmer neu zu gestalten und meine Möbel herumzuschieben. Andererseits wurde mir das Fernweh scheinbar schon in die Wiege gelegt, denn ich spielte oft stundenlang mit meinem Leuchtglobus, drehte ihn mit geschlossenen Augen, um dann nach dem Zufallsprinzip meine Wunschdestination auszuwählen und mir vorzustellen, wie es dort wohl aussieht.

Tom Cruise sei Dank

Mit 17 Jahren reiste ich als Austauschstudentin für ein Jahr in die USA. Ich kam zurück in die Schweiz, um die Sprach-Matura abzuschliessen, und dann gab es kein Zurück mehr – das Reisefieber hatte mich definitiv gepackt. Mit knapp 20 bewog mich der Film «Cocktail» mit Tom Cruise in der Hauptrolle dazu, einen Job in Jamaika zu suchen. Da ich damals bereits fliessend 4 Sprachen sprach, den Umgang mit Menschen liebte und ein gros-

Fühlt sich Ihre Wohnung oder Ihr Haus wirklich wie ein Zuhause an oder haben Sie den Eindruck, man müsste noch etwas verändern?

Mehr Infos unter *www.globalinspirationsdesign.com* und in meinem Newsletter.

Die Kunst wie man sich überall auf der Welt zu Hause fühlt

ses Interesse an anderen Kulturen hatte, schien mir eine Karriere in der Hotelbranche naheliegend.

Mit Leidenschaft und Herzblut im Beruf

Nach 2 Jahren in Jamaika entschied ich mich für eine Ausbildung an der Hochschule für Wirtschaft und Tourismus im Kanton Wallis. Bereits während meines Praktikums zog es mich wieder in die Karibik, dieses Mal in die Dominikanische Republik, weil ich noch Spanisch lernen wollte. Mit einem Diplom, 5 Sprachen (unterdessen sind es 6) und Erfahrung an der Rezeption, als Reiseleiterin und in der Animation im Rucksack verfolgte ich dann eine Karriere im Sales bis hin zu Director of Sales Europe von Rosewood Hotels & Resorts, einer Luxushotelkette.

Dank meiner Karriere in der Hotellerie hatte ich auch die Gelegenheit, zahlreiche Hotels, vor allem im Luxussegment, kennenzulernen, und ich interessierte mich insbesondere für deren Design. Ich begann, dieses bis ins letzte Detail zu analysieren und zu fotografieren. Bald wurde mir klar, dass in meinem Herzen nicht nur eine Leidenschaft für ferne Länder, sondern auch eine Leidenschaft für Innenarchitektur pochte. Ich wollte nicht nur stilvolle Innenräume geniessen, sondern diese auch selbst gestalten.

Modern und zeitgemäss mit einem Hauch von Nostalgie

In der Zwischenzeit habe ich in 7 Ländern und auf 3 Kontinenten gelebt und bin 25 Mal umgezogen. Jedes Mal konnte ich es kaum erwarten, mein neues Zuhause einzurichten, auch wenn ich nur einen kurzen Aufenthalt plante (meistens wurde es sowieso länger). Ich verbrachte jede freie Minute in Möbelhäusern und Einrichtungsgeschäften und studierte den jeweiligen Stil meines Gastlandes, egal ob ich gerade in der Karibik, in Dubai oder in London lebte. Auch wenn ich jedes Mal zum grössten Teil von vorne begann, durften gewisse Dinge mit mir um die ganze Welt reisen. Mein Grundstil war schon immer modern und zeitgemäss, jedoch integrierte ich einerseits den Stil meines jeweiligen Gastlandes, andererseits meine Lieblingsmöbel und Memorabilien aus aller Welt. Diesen Stil beschreibe ich als «modern und zeitgemäss mit einem Hauch von Nostalgie». Es wurde mir bewusst, wie wichtig das Zuhause ist. Insbesondere wenn man in einem fremden Land lebt und alles, manchmal sogar die Sprache, neu ist, war es für mich immer enorm wichtig, einen Rückzugsort zu haben. Einen Ort, wo mich Vertrautes umgab und ich einfach mich selbst sein und meine Batterien aufladen konnte.

Interior-Design-Studium und erstes Projekt unter Palmen

Diese Erkenntnis zusammen mit zahlreichen Inspirationen aus aller Welt haben mich dazu bewogen, eine zweite Karriere in der Innenarchitektur zu verfolgen. Als ich dann mit meinem Ex-Partner von 2009 bis 2010 in den Britischen Jungferninseln lebte und ohne Arbeit war, bot sich die Gelegenheit, Interior Design an der KLC School of Design in London (Fernstudium) zu studieren. Ich durfte während meines Aufenthaltes auf der Insel bereits mein erstes Projekt konzipieren und realisieren. Eine Villa mit 3 Schlafzimmern, Büro, Wohn- und Esszimmer, 3 Badezimmer und Küche. Für die Küche habe ich sogar einen Design-Preis gewonnen. Das motivierte mich natürlich sehr und bestätigte mir, dass ich auf dem richtigen Weg bin.

Der Schritt in die Selbstständigkeit

Nach meiner Rückkehr in die Schweiz und nach knapp zwei Jahren bei der renommierten Möbelmanufaktur Vitra beschloss ich, meine Firma Global Inspirations Design zu gründen. Seit Mai 2014 arbeite ich nun als selbstständige Innenarchitektin. Ich helfe hauptsächlich Expats dabei, ihr Zuhause so zu gestalten, dass es zu ihrem Lebensstil und ihren Bedürfnissen passt und ihre Geschichte erzählt, damit sie sich in der Schweiz möglichst schnell wohlfühlen. Die vielen Inspirationen aus aller Welt, wie auch meine regelmässigen Besuche an Designmessen in Mailand, London und Paris helfen mir, einzigartige Konzepte für meine Kunden zu entwickeln und aussergewöhnliche Produkte zu beschaffen.

Was macht Global Inspirations Design

Ich kann bei der Umgestaltung, beim Neubau oder Umbau eines einzelnen Zimmers oder eines ganzen Hauses helfen. Die meisten meiner Kunden haben sich in der Schweiz (bis auf Weiteres) niedergelassen und ein Eigenheim gekauft. Jedoch berate ich auch viele Kunden, die eine Mietwohnung haben und diese nach ihren Bedürfnissen einrichten möchten. Manchmal reichen auch schon ein paar kleine Änderungen, um ein neues Ambiente zu kreieren. Man kann beispielsweise Farbakzente mit Zierkissen und Accessoires setzen oder einfach ein paar Möbel umstellen.

In der Regel beginnt eine Zusammenarbeit mit einer kurzen kostenlosen telefonischen Beratung und darauf folgt ein Interior Design Coaching. Vor dem Coaching füllen die Kunden ein Self-Assessment-Formular aus und schicken mir dieses zusammen mit Fotos und Grundrissplänen, damit ich mich entsprechend vorbereiten kann. Einige Kunden entscheiden sich dann, die Umsetzung selbst in die Hand zu nehmen, andere nehmen meine Unterstützung bis zum letzten Detail in Anspruch.

Ich bin in der ganzen Schweiz und auch international tätig, betreue jedoch hauptsächlich Kunden in meiner Heimatstadt Basel und in der Region Zürich, meinem jetzigen Wohnort.

Ausserdem organisiere ich regelmässig Interior Design Workshops in Basel und in Zürich, wo die Teilnehmer mehr über Farben, Stilrichtungen und Materialien lernen können und wie man diese richtig kombiniert. Gewappnet mit einem Mood Board setzen sie dann ihr eigenes Konzept um.

Zudem schreibe ich einen preisgekrönten Blog zum Thema Interior Design und berichte am liebsten über schöne Hotels, die ich besuche.