

Unsere lokalen D&I Initiativen in der Schweiz ^[1]

Wir verwirklichen unsere Vision, Medizin neu zu denken, indem wir die Diversität von Menschen schätzen, ein inklusives Arbeitsumfeld fördern und einen positiven gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Hier erfahren Sie mehr über unsere Initiativen, die uns unserem Ziel näherbringen.

Work and Care Leistungen: So sind wir für unsere Mitarbeitenden da!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt viele Menschen vor beträchtliche Herausforderungen. Eine grosse Zahl von Arbeitnehmenden vollzieht einen täglichen Balanceakt, wenn es darum geht, ihre Zeit zwischen Job sowie Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen einzuteilen. Diese häufig bereichernde Erfahrung kann auch als Belastung empfunden werden. Wir bei Novartis sind uns dieser Herausforderungen bewusst und setzen uns aktiv dafür ein, den Alltag von Mitarbeitenden mit Familien zu erleichtern.



Unter anderem unterstützen wir berufstätige Mütter und Väter mit zahlreichen Angeboten der Kinderbetreuung, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern. Unsere Leistungen umfassen professionelle Kinderbetreuung in den Kindertagesstätten von Novartis an den Standorten Basel und Rheintal sowie die schweizweite Vermittlung von langfristiger Kinderbetreuung, Plätzen in Feriencamps, kurzfristiger Betreuung und Notbetreuung in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern.

Alle frisch gebackenen Eltern, die bei Novartis in der Schweiz arbeiten, erhalten seit dem 1. Juli 2019 18 Wochen bezahlte Elternauszeit (mit einem globalen Mindeststandard von 14 Wochen). Diese Regelung gilt sowohl für Frauen als auch für Männer sowie für

gleichgeschlechtliche Paare und Adoptiveltern. «Wir bei Novartis möchten das freudige Ereignis der Geburt gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden feiern und sie in dieser lebensverändernden Situation unterstützen», sagt Steven Baert, Chief People & Organization Officer bei Novartis. «Wir sind davon überzeugt, dass diese wichtige familienfreundliche Leistung unsere Mitarbeitenden in die Lage versetzt, die richtigen Entscheidungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Familien zu treffen, da sie von grösserer Flexibilität und finanzieller Stabilität in diesen so entscheidenden Lebensphasen profitieren.» Erfahren Sie mehr darüber ^[2], warum wir eine gleichberechtigte Elternzeit an allen Standorten weltweit einführen.

Nicht zuletzt bieten wir auch Ausbildungsworkshops an, um unsere Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, die beste Entscheidung für die Ausbildung ihrer Kinder zu treffen.

Wandel hin zu einer flexiblen Arbeitskultur

Flexible Arbeitsmodelle

Unsere Mitarbeitenden zählen zu den Besten ihres Fachs. Sie wollen etwas bewegen und sind hochmotiviert, ihre Ideen in die Praxis umzusetzen.



Dementsprechend legen wir grossen Wert darauf, unseren Mitarbeitenden Flexibilität beim Arbeiten zu bieten, damit sie sich die für sie besten Freiräume schaffen können. Diese Flexibilität spornt zu besseren Leistungen an, fördert Kreativität und macht uns für die unterschiedlichsten Talente attraktiv, die unserem Unternehmen über viele Jahre die Treue halten. Flexibilität fördert Innovation und ermöglicht unseren Mitarbeitenden, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt: Medizin neu zu denken, um Menschen zu einem besseren und längeren Leben zu verhelfen.

Novartis Schweiz bietet verschiedene flexible Arbeitsmodelle, u. a. tägliche Flexibilität, Homeoffice, zusätzliche Urlaubstage oder Teilzeit und Jobsharing.

Jobsharing und Topsharing – Arbeitsmodelle der Zukunft

Das Konzept der Arbeitsplatzteilung bietet unseren Mitarbeitenden die einzigartige Möglichkeit, sich ihre Position mit einem weiteren Mitarbeitenden zu teilen. Ganz gleich ob auf Angestellten- oder Führungskräfte-Level: Wir setzen uns dafür ein, dass sich die passenden

Tandem-Partner finden.

Jobsharing Tandems bringen Synergien bzgl. Fähigkeiten, Know-how und Erfahrungen in einen Job ein und steigern so die Effizienz. Vor dem Hintergrund flexibler Arbeitsregelungen ist Jobsharing eine grossartige Ergänzung, da es Mitarbeitenden, die lieber in Teilzeit arbeiten und so allenfalls eine höhere Work-Life-Balance erreichen wollen, mehr interessante Arbeitsplätze bietet.

Unsere Mitarbeitenden können in den verschiedensten Situationen auf das Jobsharing Konzept zurückgreifen: aufgrund von Elternzeit, einer ausgewogeneren Work-Life Balance, der Pflege von Angehörigen oder betrieblichen Umstrukturierungen.

Sie interessieren sich für eine Karriere bei Novartis? [Finden Sie alle derzeitigen Stellenangebote.](#) ^[3]

Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz «80–100%»

Seit Juli 2019 unterstützt Novartis in der Schweiz durch das Job-Modell «80-100» proaktiv flexibles Arbeiten.

Alle «80-100%» Ausschreibungen weisen auf die Option flexibler Arbeitszeitmodelle hin, beispielsweise in Form einer 80-Prozent-Stelle. Bewerberinnen und Bewerber sowie die Personalverantwortlichen sind dazu angehalten, mögliche Regelungen miteinander zu besprechen und sich auf ein Arbeitsmodell zu einigen, das den Bedürfnissen beider Seiten gerecht wird.

Förderung interner Interessengemeinschaften



Wir bei Novartis verstehen und unterstützen das Bedürfnis nach Gemeinschaft und Zugehörigkeit. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeitenden zur Gründung von Mitarbeiterinteressengruppen. Dabei handelt es sich um freiwillige Netzwerke von Mitarbeitenden mit gemeinsamen Interessen, Erfahrungen und Ansichten. Mitarbeiterinteressengruppen machen die einzigartigen Aspekte von Diversität und Inklusion für alle Beteiligten greifbarer und tragen zu einer Kultur der Neugier und gegenseitiger Motivation bei.

Novartis zählt in der Schweiz derzeit 13 Mitarbeiterinteressengruppen:

- Admins & Coordinators Community: Eine Kooperationsplattform für Administrationskräfte sowie Koordinatoren, auf der sie Informationen, Wissen und Best Practices austauschen und ihr Netzwerk erweitern können, um einen Beitrag als professionelle Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner zu leisten.
- Asian Business Club: Ein Netzwerk, das die Produktvermarktung in Asien / aufstrebenden Wachstumsmärkten unterstützen möchte und die kulturübergreifende Inklusion fördert.
- Be Mindful: Fördert Achtsamkeit und Meditation, um Wohlbefinden und Mitgefühl zu steigern. Achtsamkeit führt zu Selbsterkenntnis und trägt zu einem positiven, kooperativen, unvoreingenommenen Arbeitsumfeld und einer inklusiven Kultur bei.
- Diversity Support Network: Unterstützt die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei Novartis.
- Empowering Women to Impact Now: Hat sich zum Ziel gesetzt, sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen bei Novartis verstanden und wertgeschätzt werden, die Möglichkeit erhalten, die Unternehmensprioritäten vollumfänglich mitzubestimmen, und dass sie für ihre Führungsqualitäten anerkannt werden. Die Initiative bietet eine abteilungsübergreifende Plattform, um Wissen auszutauschen, sich zu vernetzen und die berufliche und persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen.
- Global Research Informatics Community: Dieses Netzwerk fördert das Bewusstsein über Computer- und Datenwissenschaften.
- Grassroot Mentoring: Ermöglicht den Mitarbeitenden weltweit eine einfache Navigation innerhalb der Unternehmensstruktur. Des Weiteren stellen sie sicher, dass ein simples und schnelles Vernetzen zu aktuellen Forschungsthemen aber auch die Möglichkeit zum Austausch von persönlichen Erfahrungen gewährleistet ist. Das Ziel ist, allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich persönlich, innerhalb und für Novartis weiterzuentwickeln.
- Green Team: Ökologische Nachhaltigkeit ist eine grosse Herausforderung für unsere gemeinsame Zukunft. Die Teilnehmer des Basel Green Team fördern das allgemeine Interesse an unserem Planeten, den zukünftigen Generationen und allen von Umweltverschmutzung betroffenen Menschen, am Klimawandel sowie an der zunehmenden Knappheit von Ressourcen, indem sie innovative Lösungen innerhalb Novartis entwickeln.
- Mental Health Restoration (MEHR): Kümmert sich um das Energieniveau, die Zufriedenheit und das emotionale Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowohl am Arbeitsplatz als auch ausserhalb zu verbessern. Durch die Bereitstellung von Ressourcen und Instrumenten, aber auch dem Nachweis, dass eine gute psychische Gesundheit für das allgemeine Wohlbefinden von entscheidender Bedeutung ist, gilt es, Probleme zu vermeiden, Herausforderungen anzugehen und Stigmatisierungen im Zusammenhang mit diesen Problemen zu begegnen.
- Out Proud Equal Network: Tauscht sich über Ideen, Herausforderungen und Initiativen zur Förderung von Diversität und Inklusion aus, mit Schwerpunkt auf der LGBTQI-A-Community (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queere, Intersexuelle und Unterstützer) innerhalb von Novartis.
- Techbites: Hier wird die Ansicht des Peer-to-Peer (Tech)Knowledge-Sharings verbreitet, um das grosse Mitarbeitendenwissen zu nutzen. Die Interessengruppe stellt die Brücke zwischen dem Menschen und der Technologie, indem Sitzungen zu aktuellen Themen

angeboten und die grosse Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten greifbar gemacht werden.

- Toastmasters International Basel Clubs: Die beiden Toastmaster Clubs auf dem Novartis Campus in Basel haben sich der Aufgabe verschrieben, unseren Mitarbeitenden die Optimierung ihrer Kommunikationsfähigkeiten durch selbstgesteuertes Lernen und das Üben von aktivem Zuhören, strukturiertem Denken und Sprechen in einer offenen, freundlichen Atmosphäre zu ermöglichen.
- Working Parents Connection: Setzt sich für die Schaffung eines Arbeitsumfelds ein, in dem berufstätige Eltern Unterstützung erhalten.

Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Entgeltgleichheit ist ein grundlegendes Prinzip unserer Beschäftigungspolitik und spiegelt sich auch in der in unserem Ethikkodex ^[4] dargelegten Verpflichtung wider, alle Mitarbeitenden fair und mit Respekt zu behandeln. Unser Bekenntnis zu gleicher Bezahlung und Transparenz liess uns 2018 der Equal Pay International Coalition beitreten.

Zu unseren wichtigsten Massnahmen zählen:

- Automatisierung von Stellenangeboten auf der Grundlage objektiver interner und externer Vergleichsdaten, um möglicher Voreingenommenheit vorzubeugen
- Entfernung historischer Gehaltsdaten
- jährliche Entgeltgleichheitsanalyse einschliesslich möglicherweise erforderlicher Anpassungen
- transparente Kommunikation der individuellen Gehaltsposition im Vergleich zu internen und/oder externen Benchmarkdaten



Darüber hinaus sind wir dabei, eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen, die die LGBTI Standards of Conduct ^[5] der Vereinten Nationen unterstützt. Erfahren Sie mehr. ^[6]

Der Schilling Report 2019 ^[7] kam zu dem Ergebnis, dass Novartis – im Vergleich zu den 250 grössten Schweizer Unternehmen – Wert auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis legt, insbesondere im Management.

Unsere Partnerschaften

Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf



Novartis unterstützt das von der Universität St. Gallen durchgeführte Programm «Women Back to Business ^[8]» für Frauen, die ins Erwerbsleben zurückkehren. Es handelt sich dabei um eine Management-Weiterbildung, die speziell auf die Situation von Frauen, die ins Erwerbsleben zurückkehren oder sich beruflich neu orientieren, zugeschnitten ist. Neben Managementthemen ist die integrierte Persönlichkeitsentwicklung mithilfe von Coaching und Workshops ein wichtiger Bestandteil des Programms. Erfolgreiche Absolventinnen erhalten ein Zertifikat in weiterführenden Managementstudien.

Mentoring von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen der Universität Basel



Das Mentoringprogramm ZOOM@Novartis [9] bietet hochqualifizierten Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen die besondere Gelegenheit, sich intensiv mit Karrieremöglichkeiten in Privatwirtschaft und Wissenschaft auseinanderzusetzen und zugleich einen Einblick in ein internationales Unternehmen zu erhalten. Erfahrene Führungskräfte von Novartis begleiten die Teilnehmerinnen während des gesamten Programms, beraten sie zu Laufbahnfragen und Karriereentwicklung sowie zu Networking und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein exklusiver Workshop zur Denkstilanalyse, ein Bewerbungstraining inklusive simulierter Vorstellungsgespräche sowie ein Retreat-Anlass mit selbstgewählten Themen vermitteln den Teilnehmerinnen wichtige Kompetenzen und Kenntnisse für eine Karriere ausserhalb der Akademie. Zudem erhalten sie Einblicke in innovative Forschungstätigkeiten.

Herstellung von Chancengleichheit



Das Programm myAbility Talent [10] bringt hochqualifizierte Studierende mit Behinderungen mit Unternehmen, die eine Behinderung als positiven Aspekt des Profils schätzen, in Kontakt. Ziel des Programms myAbility Talent ist es, eine Win-win-Situation sowohl für myAbility-Talente als auch für Unternehmen zu schaffen.

Source URL: <https://www.novartis.ch/de/karriere/diversity-and-inclusion/unsere-lokalen-di-initiativen-in-der-schweiz>

Links

- [1] <https://www.novartis.ch/de/karriere/diversity-and-inclusion/unsere-lokalen-di-initiativen-in-der-schweiz>
- [2] <https://www.linkedin.com/pulse/celebrating-life-why-were-introducing-equal-parental-leave-baert/?success=true>
- [3] <https://www.novartis.ch/de/careers/career-search#country=CH>
- [4] <https://www.novartis.com/our-company/corporate-responsibility/ethics-risk-compliance/code-of-ethics>
- [5] <https://www.unfe.org/standards/>
- [6] <https://www.novartis.com/news/pride-novartis-2019>
- [7] https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2019/05/schillingreport_2019.pdf
- [8] <https://www.es.unisg.ch/en/node/44>
- [9] <https://www.unibas.ch/en/Research/Graduate-Center/ZOOM-Novartis.html>
- [10] <https://www.myability.org/myabilitytalent>