

Neue Aargauer Bank (NAB)



Das HRM genieße eine hohe Akzeptanz bei der Geschäftsleitung und bei der Linie, hebt das Auditorenteam der Fachhochschule Nordwestschweiz hervor. So nimmt der HR-Leiter an den GL-Sitzungen, an Strategie-Reviews und VR-Sitzungen teil. Die hohe Bedeutung des HRM im Unternehmen zeigt sich auch darin, dass in der aktuellen Business-Strategie als erste strategische Initiative «People Empowerment: Fördern und Fordern zum gemeinsamen Ziel» enthalten ist.

In der Rolle als Change Agent ist das HRM in mehrere Projekte involviert. Ein Beispiel ist das Projekt «Kompetenzbezug und Potenzialorientierung in der Rekrutierung». Sein Ziel: Im Rekrutierungsprozess

Kandidaten mit Potenzial für eine weitergehende Führungs- und Fachlaufbahn herausfiltern, um langfristig die Schlüsselpositionen aus den eigenen Reihen besetzen zu können. Dazu hat das HRM ein Projektteam mit den Linienchefs aus allen Bereichen gebildet. Es soll den Rekrutierungsprozess auf der Grundlage des Kompetenzmodells und des Personalentwicklungskonzepts neu strukturieren.

Ebenfalls positiv bewertet wurden das systematische Erfassen von Absenzen und die klaren Regeln für Kurzzeit- und Langzeitabsenzen beziehungsweise wann der Arbeitgeber eingreift. Die Einführung des Gesundheitsprogramms «NABalance» deutet gemäss Jury klar

darauf hin, dass die NAB mit präventiven Massnahmen an das Absenzzhema herangeht. Seit über zwölf Jahren gibt es zudem in der NAB respektive in der Muttergesellschaft Credit Suisse eine Fachstelle für Mobbing. Die NAB kann bei Bedarf auch auf Spezialistenwissen bei der Muttergesellschaft zurückgreifen, ist jedoch selber sehr autonom.

Ein spezielles HR-Projekt ist die Verankerung der Führungskultur einschliesslich der Entwicklung der Führungsgrundsätze der Bank. Mit dem Projekt soll einerseits eine Verbesserung der Führungskultur erreicht werden. Andererseits werden alle Vorgesetzten gezielt gefördert und entwickelt, damit die Motivation gesteigert und Abgänge vermeiden beziehungsweise reduziert werden können.

Als eines der nächsten Projekte will die NAB das Thema der demografischen Entwicklung mit den Auswirkungen auf die Bank angehen, beispielsweise die Frauenförderung in Kaderpositionen oder die Know-how-Nutzung der Mitarbeitergruppe 50+.

Die Neue Aargauer Bank (NAB) entstand am 1. Januar 1989 durch den Zusammenschluss der beiden Bankinstitute Aargauische Hypotheken- und Handelsbank und die Allgemeine Aargauische Ersparniskasse. Heute beschäftigt die NAB rund 760 Mitarbeitende an 35 Geschäftsstellen, im HRM arbeiten zwölf Fachspezialisten.