



---

**3. Gesundheitsbericht**  
der  
**Raiffeisenbank Längenfeld eGen**  
**2021**



# INHALT

	<b>Seite</b>
<b>1. Betriebliche Gesundheitsförderung</b>	<b>2</b>
<b>2. Projektübersicht</b>	<b>5</b>
<b>3. Analyse und Evaluierung</b>	<b>5</b>
<b>4. Umgesetzte Maßnahmen</b>	<b>6</b>
<b>5. Erkennbare Ergebnisse</b>	<b>7</b>
<b>6. Investitionsvolumen</b>	<b>7</b>
<b>7. Ausblick - Was ist geplant?</b>	<b>8</b>
<b>8. Beilagen</b>	<b>9</b>

## **1. Betriebliche Gesundheitsförderung**

**Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen zu verbessern.**

---

Sie ist im Wesentlichen als eine Organisationsentwicklungsstrategie zu begreifen. Betriebliche Gesundheitsförderung orientiert sich so nah wie möglich an jenen Faktoren der Arbeitswelt, die Krankheiten auslösen können. Da der Gesundheitszustand der Beschäftigten natürlich auch vom persönlichen Lebensstil und vom Risikoverhalten abhängt, kann bei betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten der Verhaltensförderung durchaus Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Gesundheitsförderung knüpft generell an der Frage an: Wo wird Gesundheit hergestellt?

Dies bedeutet, dass in den jeweiligen Lebensbereichen (Familie, Stadt, Schule, Arbeit) auf die dort herrschenden organisatorischen Bedingungen Rücksicht genommen werden muss; ja diese sogar essentiell zu verändern sind. In der Praxis der Betrieblichen Gesundheitsförderung liegt daher der Schwerpunkt der Maßnahmen eindeutig im verhältnisfördernden Bereich. Orientieren sich die Gesundheitsförderer bei betrieblichen Projekten an bewährten Mustern der Organisationsentwicklung, des Projektmanagements und den in Qualitätszirkeln und anderen Gruppenarbeitsprozessen eingesetzten Moderationstechniken, so können sie ihr Vorhaben in jenen Betrieben, die derartige Methoden anwenden, nahtlos einfügen und in Unternehmen, welche sich diesen modernen betriebswirtschaftlichen Methoden noch nicht geöffnet haben, eine Entwicklung in diese Richtung anstoßen.

Die Zielsetzungen des Konzepts der "Betrieblichen Gesundheitsförderung" bestehen in der Schaffung von menschenwürdigen und menschengerechten Arbeitsplätzen und können somit als eine Fortführung des Anspruchs der Humanisierung der Arbeit gelten. Gegenwärtig wird gesundheitspolitisches Handeln noch von der Forderung nach ausreichender medizinischer Versorgung im Krankheitsfall und nach Verminderung der Risikofaktoren für bestimmte Krankheiten beherrscht.

Die bisherigen Strategien der gewerkschaftlichen und, soweit überhaupt formuliert, politischen Forderungen im Zusammenhang mit der Gesundheit in der Arbeitswelt sind gleichfalls reaktiv definiert. In der Europäischen Union stand mit der Errichtung eines Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung das Bemühen im Vordergrund, das gesundheitliche Umfeld der Erwerbsarbeit aktiv zu gestalten.

### **Erfolgsfaktoren Betrieblicher Gesundheitsförderung**

Da betriebliche Gesundheitsförderung eine umfassende Programmatik und Zielsetzung verfolgt, hat dies auch Konsequenzen für die an sie gerichteten Qualitätsanforderungen. Da betriebliche Gesundheitsförderung im Regelfall einem ganzheitlichen Konzept folgt, muss die Qualitätssicherung sich an der Struktur, dem Prozess und dem Ergebnis orientieren. Im Rahmen des europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung setzen sich die Vertreter/innen der

Mitgliedsstaaten ausführlich mit den Qualitätsanforderungen auseinander. Als Leitlinie setzten sich hierbei die von den deutschen Betriebskrankenkassen entwickelten Qualitätskriterien durch, die im Übrigen auch bei den österreichischen Projekten zugrunde liegen. Die Merkmale einer qualitativ gehaltvollen betrieblichen Gesundheitsförderungsarbeit seien nachfolgend knapp dargestellt:

- **Integration im Betrieb**  
Betriebliche Gesundheitsförderung darf nicht abgehoben vom Arbeitsalltag im Unternehmen erfolgen, sondern muss auf unterschiedlichsten Ebenen in die betrieblichen Strukturen und Abläufe integriert werden. Dass zunächst nur einzelne Unternehmensteile in ein Projekt eingebunden werden, widerspricht dieser Qualitätsanforderung nicht. Das Ziel muss allerdings sein, den durch die Gesundheitsförderung entwickelten neuen Zugang zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in die gesamte Betriebskultur zu übernehmen;
- **Interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit**  
Die Nutzung der Kompetenz von und die Kooperation mit allen im Unternehmen vertretenen Gruppen sind unabdingbare Voraussetzung für eine auf Dauer ausgerichtete Gesundheitsförderung. Dies bedeutet, dass die Unternehmensleitung und der Betriebsrat (beide möglichst hochrangig) sowie die betrieblichen Präventivdienste mit ihrer Fachkompetenz eine Steuerungsgruppe für die betriebliche Gesundheitsförderung bilden;
- **Durchführung einer Ist-Analyse**  
Eine Bestandsaufnahme der die Arbeitsumwelt beeinflussenden Faktoren, des gesundheitlichen Befindens der Beschäftigten unter tätigkeitsbezogenen Anforderungen und Belastungen bilden die Ausgangsanalyse für ein Gesundheitsförderungsprogramm;
- **Operationalisierbare Ziele**  
Zu Beginn des Gesundheitsförderungsprojektes müssen von der Steuerungsgruppe die betrieblichen gesundheitspolitischen Ziele und Teilziele konkret festgelegt werden. Insbesondere die Geschäftsleitung einerseits und der Betriebsrat andererseits müssen deutlich machen, hinter welchem gesundheitspolitischen Programm sie stehen;
- **Kontinuität und Ganzheitlichkeit**  
Die Betriebliche Gesundheitsförderung muss den Menschen als physisches, psychisches und soziales Wesen ansprechen und sie ist nur als ein kontinuierlicher Prozess zu begreifen, der in die betriebliche Organisation und die Arbeitsabläufe eingebunden ist und auch die sich wandelnden Bedingungen im Unternehmen nachvollzieht;
- **Offenheit und Partizipation**  
Betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht frei von Interessenkonflikten. Deshalb ist es richtig, Entscheidungen für alle an diesem Prozess beteiligten transparent zu machen. Beteiligung beginnt mit frühzeitiger und umfassender Information und reicht bis zur Einbindung der betroffenen Beschäftigten in die Arbeit von Gesundheitszirkeln;

- Zielgruppenorientierung und Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen  
Betriebliche Gesundheitsförderung muss darauf Rücksicht nehmen, dass üblicherweise in einem Unternehmen unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen tätig sind. Die Bedürfnisse von Lehrlingen sind andere als solche von älteren MitarbeiterInnen. Die Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich von jenen die im Schichtbetrieb arbeiten müssen. Für alle Beschäftigtengruppen gilt aber, dass die persönlichen Gesundheitskompetenzen des Einzelnen gestärkt werden müssen;
- Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung  
Die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne müssen in einer Weise gestaltet oder verändert werden, dass sie geeignet sind, die Gesundheit zu erhalten und gesundheitsgerechtes Verhalten fördern;
- Nutzen für die Beschäftigten  
Gesundheitsförderung wird nicht um ihrer selbst willen durchgeführt. Sie will zunächst den gesundheitlichen Nutzen für die Beschäftigten erhöhen und deren Wohlbefinden verbessern. Wie die Erfahrungen gezeigt haben, ist damit sozusagen automatisch ein Nutzen für das Unternehmen verbunden, der sich in einer Verbesserung der unterschiedlichsten betrieblichen Kennziffern niederschlägt;
- Öffentlichkeitsarbeit  
Gesundheitsförderung im Unternehmen muss sowohl innerhalb des Unternehmens als auch überbetrieblich ein Gesprächsthema sein;
- Qualitätssicherung und Evaluation  
Um sowohl den gesundheitlichen Nutzen für die MitarbeiterInnen als auch den betrieblichen Nutzen nachweisen zu können, sind die Gesundheitsförderungsmaßnahmen ständig zu analysieren und zu bewerten, und zwar sowohl bezüglich der vereinbarten Ziele als auch hinsichtlich unerwünschter Nebenwirkungen;
- Effizienzorientierung  
Wie alle Entscheidungen eines Unternehmens, so muss auch betriebliche Gesundheitsförderung betriebswirtschaftlichen Effizienzüberlegungen zugänglich sein; das heißt, dass nur ein effizienter Einsatz personeller und finanzieller Ressourcen den größtmöglichen Gewinn an Gesundheit sichert.

Ein wesentliches Merkmal erfolgreicher BGF-Projekte stellt die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen am Projektablauf dar. Den Beschäftigten bietet sich dabei die Möglichkeit Verbesserungspotentiale unmittelbar aufzuzeigen und Problemlösungen zu entwickeln. Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin übernimmt somit die Rolle des Experten/der Expertin. Betriebliche Gesundheitsförderung ermöglicht folglich eine WIN-WIN-Situation und bringt sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen eine Reihe von Vorteilen.

Quelle: [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

## **2. Projektübersicht**

- 2016            Projektstart Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 2018            Antrag auf Verleihung des Gütesiegels Fonds Gesundes Österreich
- 28.02.2019    Verleihung des Gütesiegels Fonds Gesundes Österreich
- 17.02.2020    2. Platz im Tiroler Landeswettbewerb Familienfreundlichster Betrieb
- 2020 -            Nachhaltigkeit durch regelmäßige Maßnahmen und Veranstaltungen

## **3. Analyse und Evaluierung**

### 3.1 Evaluierung der Verhältnisse

- Räumlichkeiten
- Arbeitsplätze
- Ergonomie
- Belüftung
- Beleuchtung
- Prozesse

Methoden:

Mitarbeiterbefragungen und Interviews  
Messungen  
Begutachtungen  
Untersuchungen

### 3.2 Evaluierung psychischer Belastungen

- Prozesse
- Führung

Methoden:

Mitarbeiterbefragungen und Interviews  
Beobachtung

## 4. Umgesetzte Maßnahmen

### 4.1 Verhältnisse:

- Neue Telefone im Teambüro der Berater
- Lüftung in den WCs eingebaut
- Heizung im Teambüro der Berater eingebaut
- Ergonomie am Arbeitsplatz Beratung
- Sonnenschutz vor Teambüro der Berater montiert
- jährliche Feng Shui Beratung
- neues Sekretariat
- ergonomische Umgestaltung der Schallearbeitsplätze
- Anschaffung von Ergo-Pulten
- Anschaffung von Ergo-Mäusen
- Anschaffung von Fußstützen
- Neue Küche
- Neue Beleuchtung im Schalter
- Demografieberatung
- Familienfreundlichkeitskonzept
- Partner im Netzwerk Unternehmen für Familien
- Altersgerechte Ergonomieberatung
- Wissensstafette

### 4.2 Verhalten:

- Vortrag Ergonomie am Arbeitsplatz
- Vortrag Entspannungstechniken: Yoga und Pilates
- Vortrag Rückenfit am Arbeitsplatz
- Vortrag gesunde Ernährung
- Vortrag Mentale Fitness
- Vortrag Klangschalen
- Vortrag Stressprävention
- Vortrag Resilienz
- Erste Hilfe Kurs
- Sehtest
- Bio Impedanz Analyse
- Generationendialog

### 4.3 Prozesse:

- Verantwortung für SB Geräte geregelt

#### 4.4 Bewegung:

- Genuss Radl Tag
- Tiroler Firmenlauf
- Kooperation Aqua Dome: Fitnesscenter mit Sauna
- Skitag
- Raiffeisen Skimeisterschaften
- Eisstockschießen
- Thermenlauf
- Rodelabend
- Minigolf

### 5. Erkennbare Ergebnisse

- + Die Raiffeisenbank Längenfeld ist die erste Raiffeisenbank in Tirol, die mit dem Gütesiegel Fonds Gesundes Österreich ausgezeichnet worden ist.
- + Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist gestiegen
- + Die Kenntnis über gesundheitsförderndes Verhalten hat zugenommen
- + Der Teamgeist hat sich weiter verbessert
- + Kunden äußern sich positiv über die sichtbaren Auswirkungen
- + Die Raiffeisenbank Längenfeld hat ein positives Image als Arbeitgeber
- + Das Gütesiegel ist mit 1.000 Euro Preisgeld dotiert
- + Die Raiffeisenbank Längenfeld ist die erste Raiffeisenbank in Tirol, die mit einem 2. Platz im Tiroler Landeswettbewerb Familienfreundlichster Betrieb ausgezeichnet worden ist
- Auswirkungen auf krankheitsbedingte Fehlzeiten sind nicht messbar

### 6. Investitionsvolumen

Die fachliche Begleitung des Projekts durch die Beraterinnen der Raiffeisenlandesbank Tirol AG war für uns kostenlos.

Die Betreuung des Projekts durch die Tiroler Gebietskrankenkasse ist kostenlos.

Für Vorträge wurde teilweise ein kleines Honorar fällig.

Für die baulichen Maßnahmen wurde ein kleiner 5-stelliger Betrag aufgewendet.



Die Rabattierung der Eintritte in das Fitness-Studio im Aqua Dome übernimmt der Aqua Dome im Rahmen der Firmen-Fitnesspakete.

Die Kosten für die sportlichen Veranstaltungen werden teilweise oder ganz von der Bank übernommen.

Für den Imagefilm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wurden 2.880 Euro investiert.

Das Familienfreundlichkeitskonzept wurde im Team erarbeitet.

Die Partnerschaft im Netzwerk Unternehmen für Familien ist kostenlos.

Die Begleitung durch Die Demografieberatung (Demografieberatung, altersgerechte Ergonomieberatung, Generationendialog und Wissensstafette) ist kostenlos, es handelt sich dabei um ein EU-gefördertes Projekt.

## **7. Ausblick - Was ist geplant?**

Vorträge:

- Hautschutz
- Zeitmanagement

Sportliche Aktivitäten:

- Langlaufen
- Lauffreff
- Kegeln
- Schneeschuhwanderung

Gesundheitstests:

- Hörtest
- Rückenfit-Check

Ernährung:

- Gesundes Kochen

Zertifizierung:

- Re-Zertifizierung Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung im Jahr 2021

## **8. Beilagen:**

- Zertifikat „Gütesiegel“
- Foto Verleihung Gütesiegel
- Pressebericht Tiroler Tageszeitung 1.03.2019
- Link zum Imagefilm
- Familienfreundlichkeitskonzept
- Urkunde Unternehmen für Familien
- Urkunde Familienfreundlichster Betrieb
- Presseartikel Demografieberatung

Zertifikat „Gütesiegel“



Der

## Raiffeisenbank Längenfeld eGen

wird das Gütesiegel des  
Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung  
für die Jahre 2019 bis 2021 verliehen.


Dieses Gütesiegel zeichnet ein erfolgreich durchgeführtes  
BGF-Projekt aus, das den Qualitätskriterien des  
Europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung entspricht.

Jänner 2019

Mag. Beate Hartinger-Klein  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Konsumentenschutz

GBI. Mag. Dr. Klaus Ropik  
Fonds Gesundes Österreich

Obmann Albert Maringer  
Österreichische Kontaktstelle für  
Betriebliche Gesundheitsförderung

 Bundesministerium  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Konsumentenschutz

Gesundheit Österreich  
Gesundheit - 1

 Fonds Gesundes  
Österreich

 OÖ GKK  
FORUM GESUNDHEIT

## Verleihung des Gütesiegels

Vertreter des Fonds Gesundes Österreich (l.) und der Tiroler Gebietskrankenkasse (r.),  
Vorstand und Projektleiter der Raiffeisenbank Längenfeld mit Auszeichnungen



## Verleihung des Gütesiegels Fonds Gesundes Österreich



### Innsbruck

– Die Unternehmen seien die Hülle, gesunde Mitarbeiter aber das Herz und Hirn, sagte der Direktor der Tiroler Gebietskrankenkasse, Arno Melitopoulos, anlässlich der Verleihung der BGF-Gütesiegel an 15 Tiroler Unternehmen. Für TGKK-Direktorstellvertreter Gotthard Ringler gebe es für alle Firmen, die sich am umfassenden Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ beteiligen, nur Gewinner. Gesunde Beschäftigte seien jedenfalls auch zufriedener, motivierter, begeisterungsfähiger und produktiver. Das stärke nicht nur den Ruf als attraktiver Arbeitgeber, das Projekt rechne sich also trotz einiger Mühe und Investitionen auch spätestens mittelfristig, betonte Ringler.

Das auch vom Gesundheitsministerium und Fonds Gesundes Österreich forcierte Projekt erfreut sich weiter steigender Teilnehmezahlen. Im Vorjahr ist in Tirol die Zahl jener Betriebe, welche die entsprechende BGF-Charta (damit verpflichten sie sich zu einem umfassenden Gesundheits-Management) unterschrieben haben, weiter von 156 auf 172 (in diesen

arbeiten mehr als 56.500 Beschäftigte) angestiegen. Bisher 31 Unternehmen haben bereits den kompletten Prüfprozess durchlaufen und dürfen das Gütesiegel tragen, diese Zahl steigt heuer auf 42 Betriebe (mit 18.700 Mitarbeitern).

Bei der gestrigen Feier in der Gebietskrankenkasse in Innsbruck bekamen insgesamt 15 Unternehmen Gütesiegel verliehen, davon elf zum ersten Mal und vier nach der jeweils dreijährigen Phase und neuerlichen Überprüfung als Wiederverleihung. Dies sind das AufBauWerk – Unternehmen für junge Menschen, die Innsbrucker Soziale Dienste GmbH, die Tiwag und auch die Tiroler Gebietskrankenkasse selbst. Über eine Erstverleihung dürfen sich Spar (ist mit 3435 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber Tirols), die Alois Mayr Bauwaren, der ASKÖ Tirol, Bionorica Research, das Haus zum Guten Hirten, Netzwerk St. Josef, Weidachhof St. Josef, die P+K Unternehmensberatung, die Raiffeisenbank Längenfeld, der Raiffeisenverband Tirol und die Tiroler Versicherung freuen. (va)

Link zum Imagefilm:

<https://www.raiffeisen.at/tirol/laengenfeld/de/meine-bank/raiffeisen-bankengruppe/aktuelles.html>

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute oder in Zukunft familiäre Verpflichtungen haben, bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, haben wir gemeinsam unser Familienfreundlichkeitskonzept erarbeitet.

## ***Familienfreundlichkeitskonzept***

***der***

## ***Raiffeisenbank Längenfeld eGen***

### ***Arbeitszeit:***

Wir bieten verschiedene Teilzeitmodelle bis hin zur Altersteilzeit, familienbezogene bezahlte Freistellung bei Geburt, Hochzeit, Todesfall und Wohnungswechsel und zusätzliche unbezahlte Freistellung bei familiären Notfällen und ehrenamtlichen Einsätzen. Im Einzelfall sind geplante längere Auszeiten, wie z.B. Sabbatical, möglich. Großen Wert legen wir auf einen flexiblen Überstundenausgleich.

### ***Arbeitsorganisation:***

Arbeitsbeginn und -ende können in Koordination mit Betreuungszeiten von Kindern/Pflegebedürftigen vereinbart werden. Für eine reibungslose Teamarbeit sorgen funktionierende Vertretungsregelungen und altersgemischte Teams, die aus Singles und Familienmenschen bestehen.

### ***Arbeitsort:***

Um Kundenanliegen auch dann erledigen zu können wenn wir nicht am Arbeitsplatz sind, sind unsere BeraterInnen mit Mobiltelefonen ausgestattet, die auch privat genutzt werden können.

### ***Information und Kommunikation:***

Großen Wert legen wir auf eine offene Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und MitarbeiterInnen.  
Wir unterstützen familienfreundliche Vereinbarungen und zeigen Interesse an der Familie der MitarbeiterInnen.  
Die Angehörigen unserer MitarbeiterInnen sind bei Betriebsfeiern und –ausflügen willkommen.

### ***Führungskultur:***

Wir pflegen einen partnerschaftlichen Führungsstil und nehmen Rücksicht auf die Belange der MitarbeiterInnen.

### ***Personalentwicklung:***

Familienorientierung ist ein fester Bestandteil in den Personalentwicklungsgesprächen.  
Wir unterstützen aktiv die fachliche und persönliche Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen.  
Betriebliche Gesundheitsförderung hat für uns einen hohen Stellenwert, dies wird durch das BGF-Gütesiegel des Fonds Gesundes Österreich dokumentiert

### ***Finanzielle Leistungen:***

Wir bieten unseren MitarbeiterInnen vergünstigte Finanzierungen und eine betriebliche Altersversorgung.

***Serviceleistungen für Familien:***

Bei uns dürfen Kinder in familiären Notfällen in die Bank mitgebracht werden.

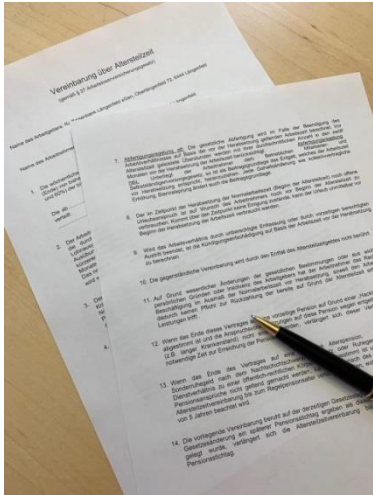
Wir laden karezierte MitarbeiterInnen zu internen Weiterbildungsmaßnahmen und zu Betriebsfeiern und -ausflügen ein. Wir unterstützen Väterkarenz und Papamonate.

***Benennung eines Ansprechpartners:***

Familienorientierung ist Teil unserer Unternehmensphilosophie.

Sie ist für uns Chefsache und liegt im Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung.



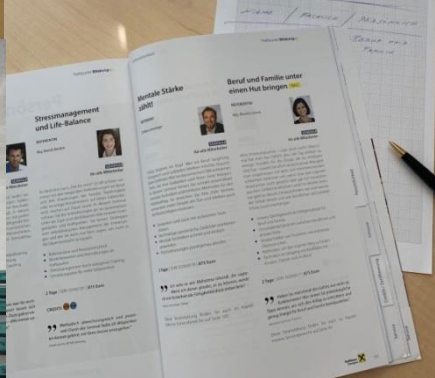


Der **Raiffeisenbank Längenfeld eGen**

wird das Gütesiegel des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung für die Jahre 2019 bis 2021 verliehen.

Dieses Gütesiegel zeichnet ein erfolgreich durchgeführtes BGF-Projekt aus, das den Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung entspricht.

Jänner 2019





UNTERNEHMEN  
FÜR FAMILIEN

COMMITMENT-URKUNDE

## Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als eines der wichtigsten gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Anliegen unserer Zeit, setzt eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt und ein partnerschaftliches Miteinander aller Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gemeinden und Gesellschaft voraus.

Als Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ sehen wir es als unsere Aufgabe, Bewusstsein und Akzeptanz für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt in unserem eigenen Verantwortungsbereich zu schaffen. Wir setzen uns gemeinsam mit anderen Unternehmen und Gemeinden dafür ein, dieses Thema durch unser Engagement in der Öffentlichkeit weiterzutragen und möchten unsere Geschäftspartner sowie Kundinnen und Kunden bzw. Bürgerinnen und Bürger einladen, mit uns diesen Weg zu gehen.

Mit unserem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen wir uns dazu, die Familie in den Fokus unseres Handelns zu stellen und tragen die Familienpflichten der Einzelnen innerhalb unseres Unternehmens bzw. unserer Gemeinde mit. Das Gestalten einer familienfreundlichen Gesellschaft ist einerseits in der Arbeitswelt durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch in den Gemeinden bei der Schaffung eines familienfreundlichen Lebens- und Wohnumfelds von großer Bedeutung.

Als unterstützender Partner des Netzwerks leisten wir aktiv einen Beitrag, Österreich zum familienfreundlichsten Land Europas zu machen. Denn mit unserem Engagement für mehr Familienfreundlichkeit setzen wir nicht nur Akzente innerhalb des Unternehmens und der Gemeinde, sondern auch über die jeweiligen Grenzen hinaus.

Wir haben die Teilnahmebedingungen des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ gelesen und stimmen diesen mit unserer Unterzeichnung der Commitment-Urkunde zu.

Längenfeld, 21.08.2019

Ort, Datum

Gstrein Hannes                      Löhner Harald

Titel, Vor- und Zuname in Blockschrift

Raiffeisenbank Längenfeld eGen

Firmenname in Blockschrift

**Raiffeisenbank  
Längenfeld**

Raiffeisenbank Längenfeld eGen

Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Unterschrift, Firmenname

3144 Längenfeld, Tel. 05253/5841  
Längenfeld@regio.raiffeisen.at





Das Land Tirol zeichnet

**Raiffeisenbank  
Längenfeld e.Gen.**

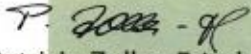
als

**FAMILIENFREUNDLICHSTEN  
BETRIEB 2019**

in der Kategorie

**PRIVATES WIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN  
BIS 20 MITARBEITER/INNEN**

aus.

  
Patrizia Zoller-Frischauf  
Familien- und Wirtschaftslandesrätin



## Raiffeisenbank Längenfeld nutzt kostenlose Demografieberatung

### Demografieberatung für Betriebe kostenlos

19. Februar 2021



Die Raika Längenfeld nahm die kostenlose Demografieberatung unlängst in Anspruch.

Gerade während der COVID-19 Pandemie werden Betriebe vor neue Herausforderungen gestellt: Die kostenlose und unkomplizierte Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe unterstützt Unternehmen, nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben und ein krisensicheres Arbeitsfeld zu schaffen.

IMST. Das kostenfreie Angebot wird zu 100 Prozent aus Mitteln des ESF (Europäischen Sozialfonds) und des BMA (Bundesministerium für Arbeit) finanziert – zuletzt profitierte die Raiffeisenbank Längenfeld von der individuellen Begleitung. Die Demografieberatung unterstützt in den Bereichen Wissenserhalt im Betrieb, Mobile Working, altern(s)gerechtes Arbeitsfeld sowie Nachfolgemangement und erfolgreiche Führung.

#### Best Practice Beispiel

MitarbeiterInnen verschiedenen Alters haben oft unterschiedliche Anliegen, Kommunikationswege und Bedürfnisse. Damit alle Potenziale richtig eingesetzt werden, erarbeiten die BeraterInnen der Demografieberatung gemeinsam mit den Betrieben punktgenaue Maßnahmen. Das sichert die generationengerechte Zusammenarbeit. Eine wertschätzende Teamkultur stärkt nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung im Betrieb. Das merkt vor allem Dipl. BW Harald Loehner, Vorstand und Geschäftsleitung der Raiffeisenbank Längenfeld: „Wir haben mit der Demografieberatung begonnen, die altersbedingten Veränderung des Personalstandes in der Bank in den kommenden Jahren sichtbar zu machen.

Als nächstes haben wir die Wertesysteme der verschiedenen Generationen herausgearbeitet und dadurch Verständnis für einen unterschiedlichen Sprachgebrauch geschaffen. Gerade in der aktuellen durch Covid-19 bedingten Krise ist dieses Verständnis sehr hilfreich für die Zusammenarbeit der Teams, die teilweise getrennt arbeiten mussten (Homeoffice).

Zuletzt haben wir das vorhandene implizite Wissen in der Bank analysiert und sind gerade dabei, mit den daraus abgeleiteten Maßnahmen dieses Wissen auch über die nächsten Generationen in der Bank zu bewahren.“

#### Finanzierung durch ESF und BMA

Die Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe ist das am größten geförderte Unternehmensberatungsprogramm vom Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Arbeit und für Betriebe einfach und völlig kostenfrei und unkompliziert nutzbar. Das Programm ist seit Juni 2017 aktiv und bereits über 1.500 Betriebe nutzen das individuelle Angebot. Die Beratung wird zu 100 Prozent aus Mitteln des ESF (Europäischen Sozialfonds) und des BMA (Bundesministerium für Arbeit) finanziert und ist für Betriebe somit kostenfrei.