



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



INHALT

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

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 Mitarbeiter*innen. 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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

2. Projektübersicht

2016	Projektstart Betriebliches Gesundheitsmanagement
2019	Verleihung des BGF Gütesiegels Fonds Gesundes Österreich
2020	2. Platz im Tiroler Landeswettbewerb Familienfreundlichster Betrieb
2020	Demografieberatung, Generationendialog und Wissensstafette
2021	Übergangsmanagement für bevorstehende Pensionierungen
2021	Einführung der Gleichstellungsstrategie zur Gleichstellung der Geschlechter
2021	Nominierung für die Goldene Securitas für herausragende Maßnahmen für Vielfalt an Alter und Bedürfnissen
2021	Jobrad für alle Mitarbeiter*innen
2021	1. Wiederverleihung des BGF Gütesiegels Fonds Gesundes Österreich
laufend	Nachhaltigkeit durch regelmäßige Maßnahmen und Veranstaltungen

3. Analyse und Evaluierung

3.1 Evaluierung der Verhältnisse

- Räumlichkeiten
- Arbeitsplätze
- Ergonomie
- Belüftung
- Beleuchtung
- Prozesse
- Frauen- und Familienfreundlichkeit
- Demografische Veränderungen, Pensionierungen, Nachbesetzungen
- Gleichstellung der Geschlechter
- Unternehmenskultur/ Betriebsklima

Methoden:

Mitarbeiter*innenbefragungen
Interviews
Messungen
Begutachtungen
Untersuchungen
Analysen
Mitgestaltung der Mitarbeiter*innen

3.2 Evaluierung psychischer Belastungen

- Prozesse
- Führung
- Projekt: Generationendialog für bessere Kommunikation zwischen den Generationen
- Workshop: Übergangmanagement für bevorstehende Pensionierungen

Methoden:

Mitarbeiter*innenbefragungen

Interviews

Workshops mit externen Berater*innen

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 Schalterarbeitsplätze
- Anschaffung von Ergo-Pulten
- Anschaffung von Ergo-Mäusen
- Anschaffung von Fußstützen
- Neue Küche
- Neue Beleuchtung am Schalter und in den Büros
- Demografieberatung
- Familienfreundlichkeitskonzept
- Partner im Netzwerk Unternehmen für Familien
- Altersgerechte Ergonomieberatung
- Wissensstafette
- Umgestaltung von Büros

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
- Wissensstafette
- Übergangmanagement für bevorstehende Pensionierungen
- Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ für mehr Chancengleichheit der Geschlechter
- Einführung der Gleichstellungsstrategie
- Regelungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie
- Sicherheitsschulung/ Notfallplanung

4.3 Prozesse:

- Verantwortung für SB Geräte geregelt
- Regelungen für Homeoffice

4.4 Bewegung:

- Genuss Radl Tag
- Tiroler Firmenlauf
- Kooperation Aqua Dome: Fitnesscenter mit Sauna
- Skitag
- Raiffeisen Skimeisterschaften
- Eisstockschießen
- Thermenlauf
- Rodelabend
- Minigolf
- Pit-Pat
- Anschaffung von e-bikes für unsere Mitarbeiter*innen im Rahmen der vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie geförderten Maßnahme „Jobrad“

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*innen 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
- + Die Raiffeisenbank Längenfeld ist die erste Raiffeisenbank in Österreich, die am EU-Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ für mehr Chancengleichheit der Geschlechter teilgenommen hat und eine Gleichstellungsstrategie zur Gleichstellung der Geschlechter eingeführt hat
- + Die Raiffeisenbank Längenfeld ist die erste Raiffeisenbank in Österreich, die für die Goldene Securitas der AUVA nominiert worden ist.
Gewürdigt wurden herausragende Maßnahmen für mehr Vielfalt an Alter und Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen
- 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 Österreichische Gesundheitskasse 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) war kostenlos, es handelt sich dabei um ein EU-gefördertes Projekt.

Die Nominierung für die Goldene Securitas durch die AUVA war kostenlos.

Die Teilnahme am Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ mit Einführung der Gleichstellungsstrategie war kostenlos, es handelt sich dabei um ein EU-gefördertes Projekt.

Die Anschaffung von Jobrädern für alle Mitarbeiter*innen schlägt mit dem um einen Händlerrabatt reduzierten Kaufpreis zu Buche. In Abzug gebracht wird die staatliche e-Bike-Förderung in Höhe von 400 Euro pro e-Bike, sowie der Eigenanteil der Mitarbeiter*innen.

7. Ausblick - Was ist geplant?

Vorträge:

- Hautschutz
- Zeitmanagement
- Feng-Shui Aura Gespräch
- Meditationstraining

Sportliche Aktivitäten:

- Langlaufen
- Lauffreff
- Kegeln
- Schneeschuhwanderung
- Stockschiessen im Sommer
- Bergwandern im Sommer

Gesundheitstests:

- Hörtest
- Rückenfit-Check

Ernährung:

- Gesundes Kochen

Zertifizierung:

- Einreichung TRIGOS 2022

Workshops:

- Alternsgerechtes Arbeiten für junge Mitarbeiter*innen

8. Beilagen:

- Zertifikat „Gütesiegel 2019“
- Foto Verleihung Gütesiegel 2019
- Pressebericht Tiroler Tageszeitung 1.03.2019
- Link zum Imagefilm
- Familienfreundlichkeitskonzept
- Urkunde Unternehmen für Familien
- Urkunde Familienfreundlichster Betrieb
- Presseartikel Demografieberatung
- Gleichstellungsstrategie
- Presseartikel Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“
- Nominierungsurkunde „Goldene Securitas“



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

Verleihung des Gütesiegels 2019

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 Mitarbeiter*innen.
Wir unterstützen familienfreundliche Vereinbarungen und zeigen Interesse an der Familie der Mitarbeiter*innen.
Die Angehörigen unserer Mitarbeiter*innen sind bei Betriebsfeiern und –ausflügen willkommen.

Führungskultur:

Wir pflegen einen partnerschaftlichen Führungsstil und nehmen Rücksicht auf die Belange der Mitarbeiter*innen.

Personalentwicklung:

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

Finanzielle Leistungen:

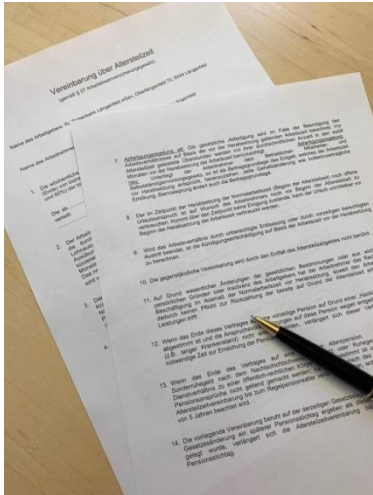
Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen vergünstigte Finanzierungen und eine betriebliche Altersversorgung.

Serviceleistungen für Familien:

Bei uns dürfen Kinder in familiären Notfällen in die Bank mitgebracht werden.
Wir laden karezierte Mitarbeiter*innen 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.

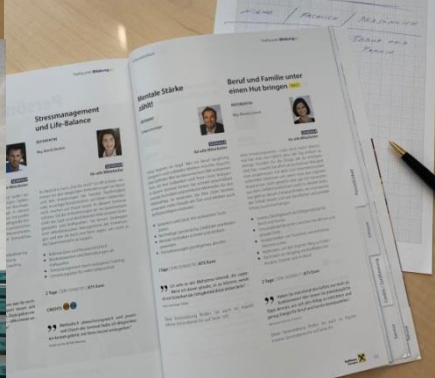


Der **Raiffeisenbank Längenfeld eGen**

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 in Blockschrift

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



Das Land Tirol zeichnet

**Raiffeisenbank
Längenfeld e.Gen.**

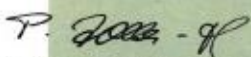
als

**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.

Gleichstellungsstrategie:

Gleichstellungsstrategie der Raiffeisenbank Längenfeld

Warum beschäftigen wir uns mit der Gleichstellung der Geschlechter in der Raiffeisenbank Längenfeld?

Wir haben uns in der Vergangenheit intensiv mit dem Thema Familie & Beruf beschäftigt. Ausgehend von unserem Familienfreundlichkeitskonzept haben wir erkannt, dass die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und zu erreichen noch viel mehr bedeutet als familienfreundlich zu sein. Mit unserem Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in unserer Bank wollen wir einen Beitrag für die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft leisten. Der zeitgemäße und zukunftsorientierte Umgang mit Geschlechterrollen ist uns wichtig. Frauen sind heute in vielen Feldern benachteiligt, da möchten wir aktiv dagegen wirken.

- Wir möchten bewusste und unbewusste Diskriminierung eines Geschlechts vermeiden.
- Wir möchten Stereotype abbauen und gemeinsam an Chancengleichheit arbeiten.
- Wir möchten die Gleichstellung der Geschlechter aktiv fördern und dabei auch unsere Verantwortung in der Region wahrnehmen.

Dabei sind wir vom Nutzen einer aktiven Gleichstellung und Frauenförderung für unsere Bank und unsere Mitarbeiter*innen überzeugt:

- Gleichstellung in der Unternehmensstrategie zu verankern wirkt durch gemeinsam erarbeitete Werte und Prozesse handlungserweiternd und bietet im Alltag Verhaltenssicherheit.
- Wir sind davon überzeugt, dass dieser Prozess die Vielfalt und Diversität fördert und die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens stärkt.
- Die Beschäftigung mit Gleichstellung schafft Identifikationsmöglichkeiten für alle unsere Mitarbeitenden, initiiert ein Wir-Gefühl und stärkt das Selbstbewusstsein des Betriebs und der Belegschaft.
- Die Beschäftigung mit Gleichstellung wirkt integrativ, da das Verständnis zwischen den Geschlechtern wächst und dadurch die Konsensfindung in Konfliktsituationen erleichtert wird.
- Die Beschäftigung mit Gleichstellung eröffnet Lern- und Entwicklungspotenziale für unseren Betrieb und alle unsere Mitarbeitenden.
- Die Beschäftigung mit Gleichstellung ist ein wesentlicher Beitrag zur Unternehmenskultur.

Schon unser Gründervater Friedrich Wilhelm Raiffeisen hat im 19. Jahrhundert verstanden: „Einer* für alle, alle für einen**“.

Gemeinsam haben wir daher Werte und Ziele gesammelt:

- Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen die gleichen betrieblichen Möglichkeiten offen stehen.
- Auf Entwicklung, Karriere und Weiterbildung hat jede Person das gleiche Anrecht.
- Niemand darf benachteiligt werden.
- Wir wollen allen Personen die gleiche Wertschätzung entgegen bringen.

- Unsere Wortwahl muss angemessen sein.
- Transparenz ist wichtig.
- Leistung zählt.
- Fairness steht an oberster Stelle.
- Wir wollen eine offene und inklusive Unternehmenskultur schaffen und tragen.
- Traditionen bereichern uns genauso wie ein modernes Rollenbild.
- Der Wiedereinstieg in den Betrieb soll leicht möglich sein.

Wir als Bank möchten aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

- Die Bank möchte moderne Arbeitgeberin sein und attraktiv für derzeitige und zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Unser Anspruch ist Vorbild und Vorreiterin in der Region zu sein.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern wir aktiv.
- Nachhaltigkeit ist uns wichtig.
- Wir stehen für Offenheit und Diversität.

Das wollen wir mit zahlreichen Maßnahmen unterstützen und ermöglichen. Dabei ist uns auch die begleitende Öffentlichkeitsarbeit wichtig.

Im Rahmen des jährlichen Strategieentwicklungsprozesses wird die Gleichstellungsstrategie durch den Vorstand evaluiert und bei Bedarf angepasst und weiterentwickelt.

Derzeit haben wir folgende **Ziele** für die Umsetzung unserer Gleichstellungsstrategie definiert:

- Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter quer über alle Aufgabenbereiche an.
- Wir fördern die Teilhabe an Chancen und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung unabhängig von Geschlecht, Alter, Arbeitszeit, Teilzeiten und Abwesenheiten.
- Wir wollen bis 2030 ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Führungsfunktionen haben.
- Wir streben eine nach Geschlecht ausgewogene Besetzung bei den Funktionär*innen an.
- Wir achten darauf, dass auch bei den Eigentümer*innen und Mitgliedern der Genossenschaft alle Geschlechter gleich stark vertreten sind.

Dafür setzen wir jetzt die folgenden **Maßnahmen**:

- ✓ Geschlechtergerechte Sprache:
Zur Förderung des Gleichstellungsgedankens beschäftigen wir uns mit Sprache und schaffen dafür einen Leitfaden für geschlechtergerechte Formulierung.
- ✓ Gleicher Lohn für gleichwertige Aufgaben:
Wir analysieren mindestens 1x Jahr unsere Vergütungsstruktur in Bezug auf Equal Pay und setzen entsprechende Schritte um Ungleichheiten zu beseitigen.
Wir entscheiden uns für Transparenz in den Prozessen rund um Gehalt und Vergütung.

- ✓ Personalentwicklung:
Laufbahnunterbrechung und Teilzeiten dürfen nicht zu einer Benachteiligung führen. Dazu werden wir einen Plan entwickeln, wie Entwicklung auch während Abwesenheiten möglich ist.
- ✓ Teilzeiten & Arbeitszeiten:
Wir wollen adäquate Arbeit auch in Teilzeit ermöglichen und sicherstellen. Dazu werden wir einen Prozess zur Planung und Gesprächsführung von Abwesenheiten einführen.
- ✓ Frauen in Führungspositionen:
Wir wollen Frauen für Führungspositionen gewinnen und bis spätestens 2030 ein ausgewogenes Verhältnis herstellen. Dazu sind zahlreiche Schritte notwendig, die wir umsetzen wollen.
- ✓ Modernes und zeitgemäßes Rollenbild:
Zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau von Stereotypen werden wir uns gegenseitig konstruktiv Feedback geben.
Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter sind ab sofort Bestandteil der Personalentwicklungsgespräche. Dabei wird überprüft, inwieweit die getroffenen Maßnahmen Wirkung entfalten und individuellen Nutzen stiften.
- ✓ Aufgaben & Verteilung:
Wir achten auf eine faire Verteilung von Chancen und eine aktive Förderung von Frauen.

Heute sind uns bereits folgende Punkte wichtig:

- einheitliche Sozialleistungen für alle
- Auswahl von neuen Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht unter Beachtung einer ausgewogenen Verteilung
- Personalentwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmaßnahmen unabhängig vom Geschlecht.
- Vom Geschlecht unabhängige Karrierechancen für alle
- Berücksichtigung von Gleichstellung bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Berücksichtigung von Gleichstellung bei Personalveränderungen.
- Unser Familienfreundlichkeitskonzept gilt geschlechtsneutral für alle Geschlechter gleich.

- Unsere Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle gelten für alle Geschlechter gleich.
- Unsere Vereinbarkeitsmaßnahmen für Beruf und Familie gelten für alle Geschlechter gleich.
- Unsere Unterstützungsleistungen für Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben gelten für alle Geschlechter gleich.
- Wir bieten flexible Karenzlösungen unabhängig vom Geschlecht.

* Hier setzen wir bewusst heute das Gender-Sternchen, um alle Geschlechter anzusprechen.

Längenfeld im November 2021

GIEBELKREUZ & QUER – Aktivitäten, Projekte und Kooperationen im Bezirk Imst

100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus

Raiffeisenbank Längenfeld ist ein gutes Beispiel

Gleichstellung im eigenen Unternehmen bewusst angehen – aber wie? Die Raiffeisenbank Längenfeld will sich weiterentwickeln und nutzt dazu das kostenfreie Beratungsangebot „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus.“

Es geht wohl vielen so: Gleichstellung ist im Unternehmen wichtig, so ganz konkret auseinandergesetzt hat man sich damit jedoch nicht. Die Raiffeisenbank Längenfeld geht mit gutem Beispiel voran. Denn die als familienfreundlich bekannte Bank ist stolz darauf, sich stets weiterzuentwickeln und eine Vorbildrolle in der Region wahrzunehmen. Dazu gehört für Vorstand Dipl. BW Harald Löhner auch eine klare Positionierung für unternehmerische Gleichstellung: „Gleiche Bezahlung und faire Karrierechancen sicherzustellen, unbewussten Benachteiligungen und Barrieren entgegenzutreten sowie Frauen gezielt zu fördern – vor allem hinsichtlich Führungspositionen – all das ist uns schon lange wichtig. Mit Hilfe der 100 Prozent-Beratung können wir Gleichstellung nun bewusst angehen, die richtigen Schritte für die Zukunft setzen und anderen ein Vorbild sein.“ Das Beratungsangebot „100 Prozent – Gleichstellung

zahlt sich aus.“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Österreich sowie des Bundesministeriums für Arbeit finanziert. Unternehmen werden völlig kostenfrei bei der Gestaltung transparenter Entgeltsysteme und fairer Karrierechancen unterstützt. Für die Raiffeisenbank Längenfeld ist insbesondere das Thema Frauen und Führung interessant, da man hier viel Entwicklungspotenzial vermutet und gerne ausschöpfen möchte. Dazu werden im Rahmen der Beratung realistische Ziele formuliert und konkrete Maßnahmen gesetzt, die eine Entwicklung in die gewünschte Richtung ermöglichen. „Es gibt hier ein sehr hohes persönliches Engagement vor Ort und ein klares Ja zu mehr Frauen in der Führung. Ich freue mich, dass wir im Zuge des 100 Prozent-Projekts Unternehmen dabei unterstützen können, ihre Gleichstellungsziele zu schärfen und zu verwirklichen“, so die fallführende Beraterin Mag. Christa Kirchmayr.



Leben ein aktives Miteinander im Dienste der Kunden und Region – das Team der Raiffeisenbank Längenfeld
Fotos: Raiffeisen

Wir macht's möglich Über 5000 Mal gesunde Jause



Im Bild Obmann Rudolf Wammes (r., Haiminger Markttag) mit Sohn Lukas Wammes und GL Christian Jais (M., Raiffeisen Silz-Haiming u.U.) beim Verladen der gesunden Jausen.

Raiffeisen Bezirk Imst hat auch heuer wieder an Kunden und Volksschüler:innen im Bezirk eine gesunde Jause von den Haiminger Obstbauern ausgegeben.

Wir realisieren die Wünsche unserer Kunden. Wir fördern die Menschen und die Wirtschaft vor Ort, wir denken in Generationen und für Generationen. Wir bieten nachhaltige Produkte und sorgen für eine nachhaltige, stabile Wirtschaft. Die Nähe zu unseren Kunden und das Interesse an der Gesellschaft sind uns besonders wichtig. Wir engagieren uns, sei

es in der Stadt oder am Land, sei es jetzt oder in der Zukunft. Das reicht von sportlichen Veranstaltungen, kulturellen und sozialen Events, der regionalen Landwirt-/Wirtschaft bis hin zum Bildungsbereich, um nur einige Beispiele zu nennen. Von diesem Engagement in der Region profitiert die gesamte Bevölkerung. Wir sind Raiffeisen, ein Verbund von regionalen Genossenschaftsbanken.

PS: Das Obstlager Haiming ist jeden Freitag (14 – 17 Uhr) und Samstag (9 – 12 Uhr) geöffnet. Info unter: www.oberinntalobst.at

Wir ist gemeinsam stärker

Raiffeisen schafft Mehrwert im Pitztal



Es ist nicht der Einzelne, der die Welt verändert. Es ist die Gemeinschaft, die stärker ist als alles andere. Das Wir, das füreinander sorgt und füreinander Mehrwert schafft. Ob in der Bank oder als Freiwillige im Verein: Die Mitarbeiter:innen der Raiffeisenbank Pitztal sind für die Gemeinschaft da.

Nominierungsurkunde „Goldene Securitas“



Die Firma

Raiffeisenbank Längenfeld eGen

Oberlängenfeld 72
6444 Längenfeld

wurde für vorbildliche Leistungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des
Gesundheitsschutzes ihrer Beschäftigten

in der Kategorie

Vielfalt bringt Erfolg

mit der

NOMINIERUNG ZUR GOLDENEN SECURITAS 2021

ausgezeichnet.

Dr. Harald Mahrer
Präsident der WKÖ

DI Mario Watz
Obmann der AUVA

Wien, am 18. November 2021

