

Raiffeisenbank Wienerwald reg GenmbH

Anschrift: 3021 Pressbaum, Hauptstraße 60
Ansprechperson: Gerhard Herold
Telefon: 05 05 15 - 2414
Email: gerhard.herold@rb-32667.raiffeisen.at
Homepage: http://www.rbwienerwald.at

Anzahl der MitarbeiterInnen: 103
Branche: Finanzen / Banken / Kredit / Immobilien
Frauenquote: 62 %
Auditorin: Edith Peter

ZERTIFIKAT



GZ + Z

Die **Raiffeisenbank Wienerwald reg GenmbH** erhielt am 17.11.2008 das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“.

Firmeninformation:

Das Unternehmen ist von ursprünglich 85 MA auf derzeit 103 Mitarbeiter gewachsen. Eine neue Geschäftsführung hat sehr ehrgeizige Zukunftspläne. Die Raiffeisenbank Wienerwald soll zu den „Top 3“ Arbeitsgebern der Region gehören! Es ist eine neue Filiale in Tullnerbach geplant.

Motiv für die Teilnahme am Audit:

Das Audit berufundfamilie beweist im Unternehmen Raiffeisenbank Wienerwald wiederum die Nachhaltigkeit seiner Wirkung. Über viele Veränderungsprozesse hinweg, liefert es beständig den Fokus auf Mitarbeiterorientierung. Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird sich in Zukunft noch wesentlich stärker auf den Unternehmenserfolg auswirken, da nur attraktive Arbeitgeber jene MA im Unternehmen halten und gewinnen können, die den Erfolg ausmachen. Die Projektgruppe ist außerordentlich engagiert und wird - durch zunehmende Kenntnis, welche Werte damit erreicht und umgesetzt werden können - noch effektiver und gezielter in Zukunft an der Thematik arbeiten und die Raiffeisenbank Wienerwald zu einem der Top-Arbeitgeber der Region machen.

Vorhandene Maßnahmen:

- Personaleinsatzpläne werden unter Miteinbeziehung der MA entsprechend deren Verfügbarkeit erstellt, sodass familiäre Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- Mit allen Beschäftigten wird ein persönlicher Entwicklungs- und Bildungsplan erstellt.
- Trainingsmaßnahmen zum Selbst- und Zeitmanagement werden angeboten.
- Für Kinder ist eine Spielecke / Spielzimmer eingerichtet.
- Arbeitsteams bzw. -gruppen klären innerhalb der OE, wie Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten verteilt, Vertretungen im Bedarfsfall organisiert und familienbedingte Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- Fragen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden nicht bei anstehenden betrieblichen Veränderungen von Anfang an berücksichtigt.
- Bereits mit Bekanntgabe der Schwangerschaft werden teils mögliche Gestaltungsvarianten der Karenz und die Berufsrückkehr thematisiert.
- Für MA mit Betreuungspflichten ist der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt möglich.

Zukünftige Maßnahmen:

- Einrichtung eines Gesprächskreises/Projektgruppe „Beruf und Familie“.
- Standardisiertes Planungsgespräch vor Antritt der Karenz.
- Väterkarenz ist im Unternehmen vorhanden - verstärkte Thematisierung.
- Bei Terminierung beachten, dass Teilzeitkräfte an Veranstaltungen/ Besprechungen teilnehmen können.
- Integration des Themas Beruf und Familie ins Mitarbeiter- bzw. Bewerbungsgespräch.
- Mentoring/Patenschaften implementieren.
- Einbeziehung des Themas Work-Life-Balance in Mitarbeiter-Befragung.
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen.
- Sport- und Kulturangebote sollen auch für Familienangehörige nutzbar sein.
- MA soll das „Employee-Assistance-Program“ EAP zur Verfügung stehen.

Quelle: Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend „ZERTIFIKATSVERLEIHUNG 2008“