

Betriebliche Wiedereingliederung

„train to work“

Zahlen & Fakten (2012)

- 6,27 Mrd. € Gesamterträge im ÖBB-Konzern
- 39.833 Mitarbeiter bei Bahn und Bus
 - zusätzlich 1.814 Lehrlinge
- 113 Millionen Tonnen Transportvolumen
- 464 Millionen Fahrgäste/Jahr (Bahn und Bus)
- 1,3 Mio. Reisende täglich (Bahn und Bus)
- 96,5 % Pünktlichkeit im Personenverkehr
- 2,3 Mrd. EUR Investitionen in schnelle Strecken, neue Bahnhöfe, neue Züge und Busse und besseres Service



Der ÖBB-Konzern

ÖBB-Holding AG

ÖBB-Personenverkehr AG

ÖBB-Postbus GmbH

50%

ÖBB-Produktion GmbH

49%

ÖBB-Technische Services GmbH

Rail Tours Touristik GmbH

Rail Cargo Austria AG

Rail Cargo Hungaria Zrt.

50%

ÖBB-Produktion GmbH

51%

ÖBB-Technische Services GmbH

Express-Interfracht
Internationale Spedition
GmbH

ÖBB-Infrastruktur AG

ÖBB-
Immobilienmanagement
GmbH

Mungos Sicher & Sauber
GmbH

Rail Equipment GmbH

ÖBB-Shared Service
Center GmbH

ÖBB-IKT GmbH

ÖBB-Werbung GmbH

Das BWE-Team ...

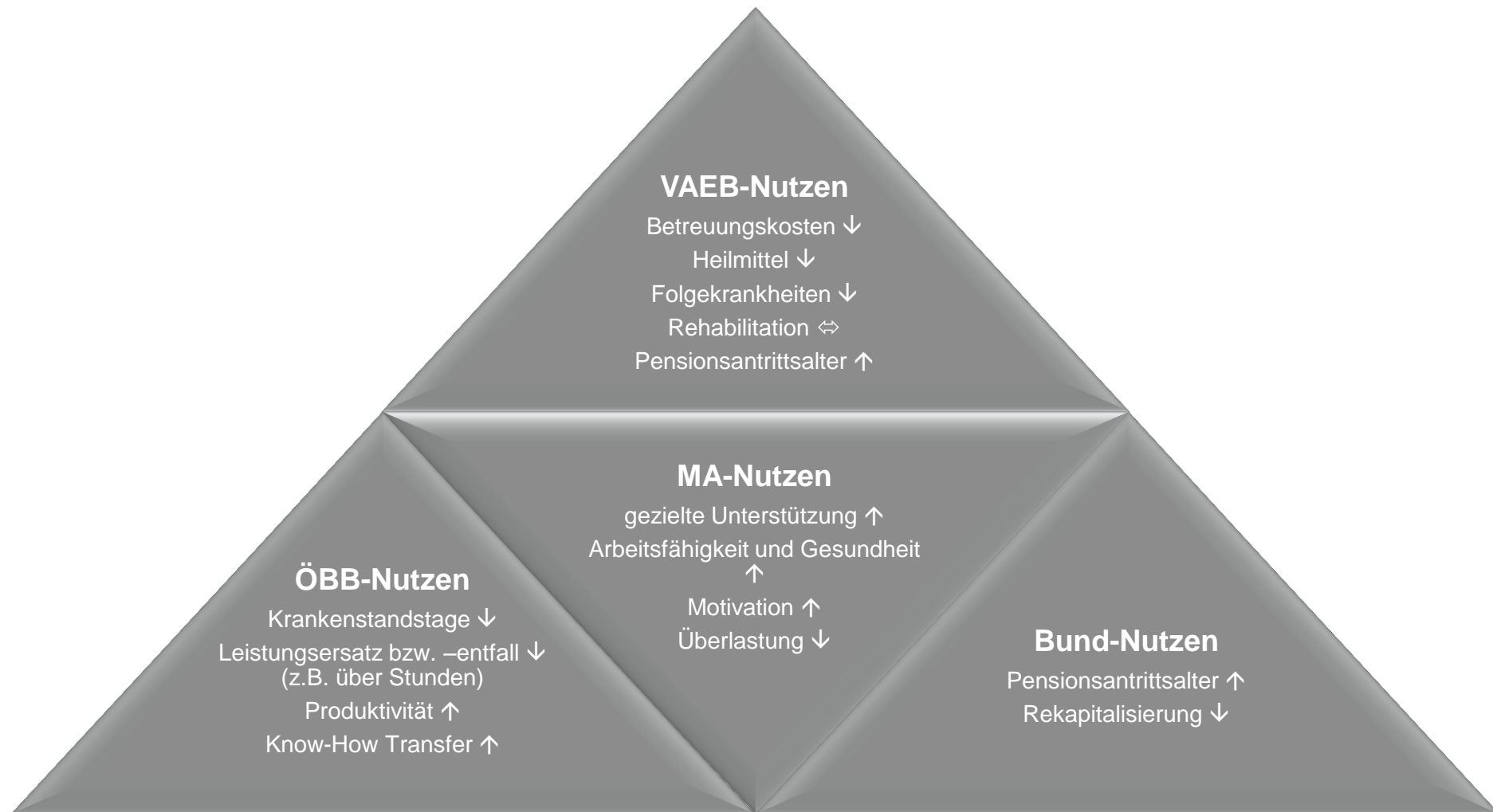
- 10 ÖBB
MitarbeiterInnen
für die BWE
- 3 VAEB- t2w
Beraterinnen



Ausbildungsfahrplan

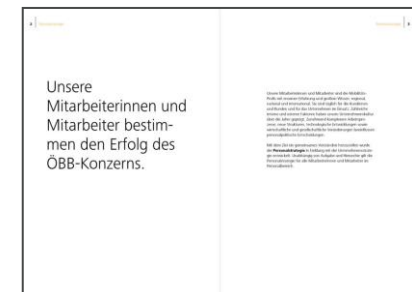
ÖBB interne Schulungen

Fachausbildung Case Management



Personalstrategie

- **Ziel**
Ein HR-Verständnis im ÖBB-Konzern.
- **Prozess**
Die Erarbeitung erfolgte im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Die Entwicklung umfasste Interviews, den Managementtag 2011 und Workshops, welche gesellschaftsübergreifend die Zielgruppen Vorstände, GeschäftsführerInnen, Führungskräfte der ersten Ebene, HR-LeiterInnen und ausgewählte Zentralbetriebsräte einbezog.
- **Geltungsbereich**
Die Personalstrategie gilt für alle HR-MitarbeiterInnen im ÖBB-Konzern.
- **Roll-Out**
Die Personalstrategie wurde zum „ÖBB HR-Tag“ am 20.03.2012 erstmalig 150 Senior HR-ExpertInnen präsentiert und HR-relevante Teilaspekte wurden gemeinsam erarbeitet. Die Kommunikation an alle MitarbeiterInnen erfolgte Ende April über diverse Medien.



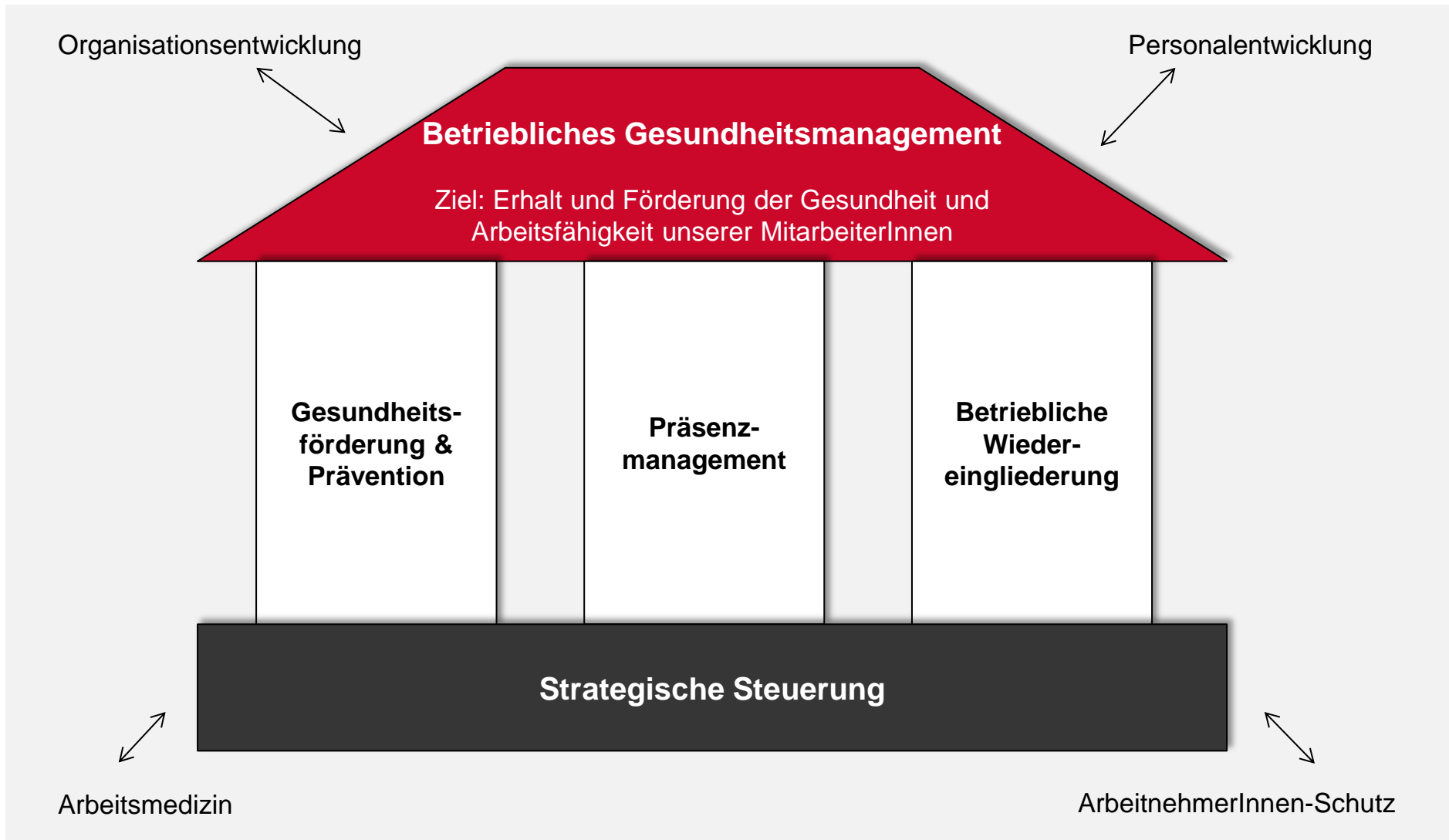
Unmittelbare Ziele der Kooperation ÖBB/VAEB

Umsetzung / Ausrollung des
betrieblichen
Wiedereingliederungsmanagements
nach den Vorgaben des SGA
Größtmögliche, **zeitnahe**
Wiedereingliederung
leistungsgewandelter
Mitarbeiter



erweiterte Zielesetzung der **Kooperation**

Schaffung einer neuen
Führungskultur durch Nutzung
neuer Instrumente im Umgang
mit allen Mitarbeiter
Umsetzung einer konzernweiten
einheitlichen, standardisierten
ÖBB - **Gesundheitspolitik**





**Zielgruppe
alle MA des Konzerns**

Verhaltensprävention

- Sensibilisierung
- Schwerpunktsprogramme in Form von Kampagnen, Schulungen, Befähigungen und Beratungen
- Kampagne „Gesund und Fit 2015“

Verhältnisorientierte Maßnahmen

- Reduzierung vermeidbarer Belastungen + Stärkung gesundheitsförderlicher Faktoren
- Mitarbeitergruppenorientierte Prävention
- Gesundheitsförderliche Infrastruktur

**Zielgruppe
MA mit erste Fehltage**

- Stärkere Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch die FK
- Konzernweit einheitlicher Umgang mit An- und Abwesenheiten
- Beitrag zur positiven und wertschätzenden Führungskultur
- Ursachenanalyse und Hilfestellung für MA und FK
- Instrumente sind:
 - Anerkennender Erfahrungsaustausch
 - Informationsgespräch
 - Präsenzdialog

Zielgruppe

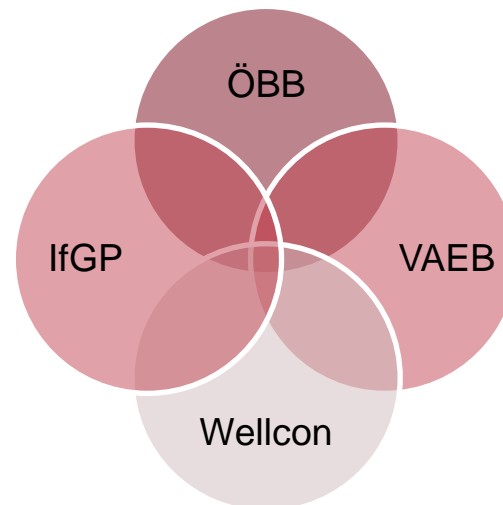
- **MA mit 31+ Fehltagen am Stück oder 61+ Fehltagen kumuliert i. d. letzten 12 Monaten**
- **P32-Untauglichkeit / medizinische Leistungseinschränkung**
- **Empfehlung**
 - Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
 - Reintegration erkrankter / verunfallter Mitarbeiter
 - Maßnahmenentwicklung unter Einbezug Arbeitsmedizin, VAEB, FK, Personal, MABWE, BR, SFK

2011 Start von 2 Pilotprojekten

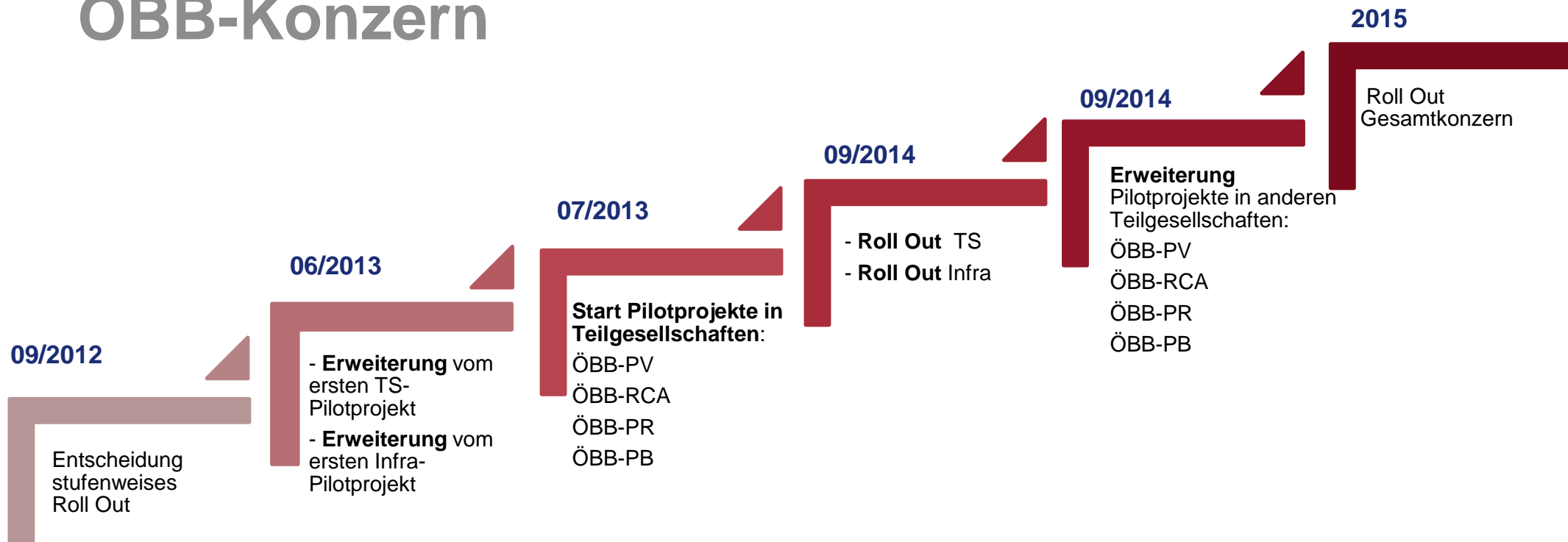
ÖBB-Technische Services: Standort Simmering (2011)

ÖBB-Infrastruktur AG: Standort Kledering (2012)

Projektteam:



Zeitplan Betriebliche Wiedereingliederung ÖBB-Konzern



Grundprinzipien

Freiwilligkeit



Eigenverantwortung stärken

Wahrung Datenschutz



Tandem VAEB - ÖBB



Zeitliche Begrenzung



BETRIEBSRAT

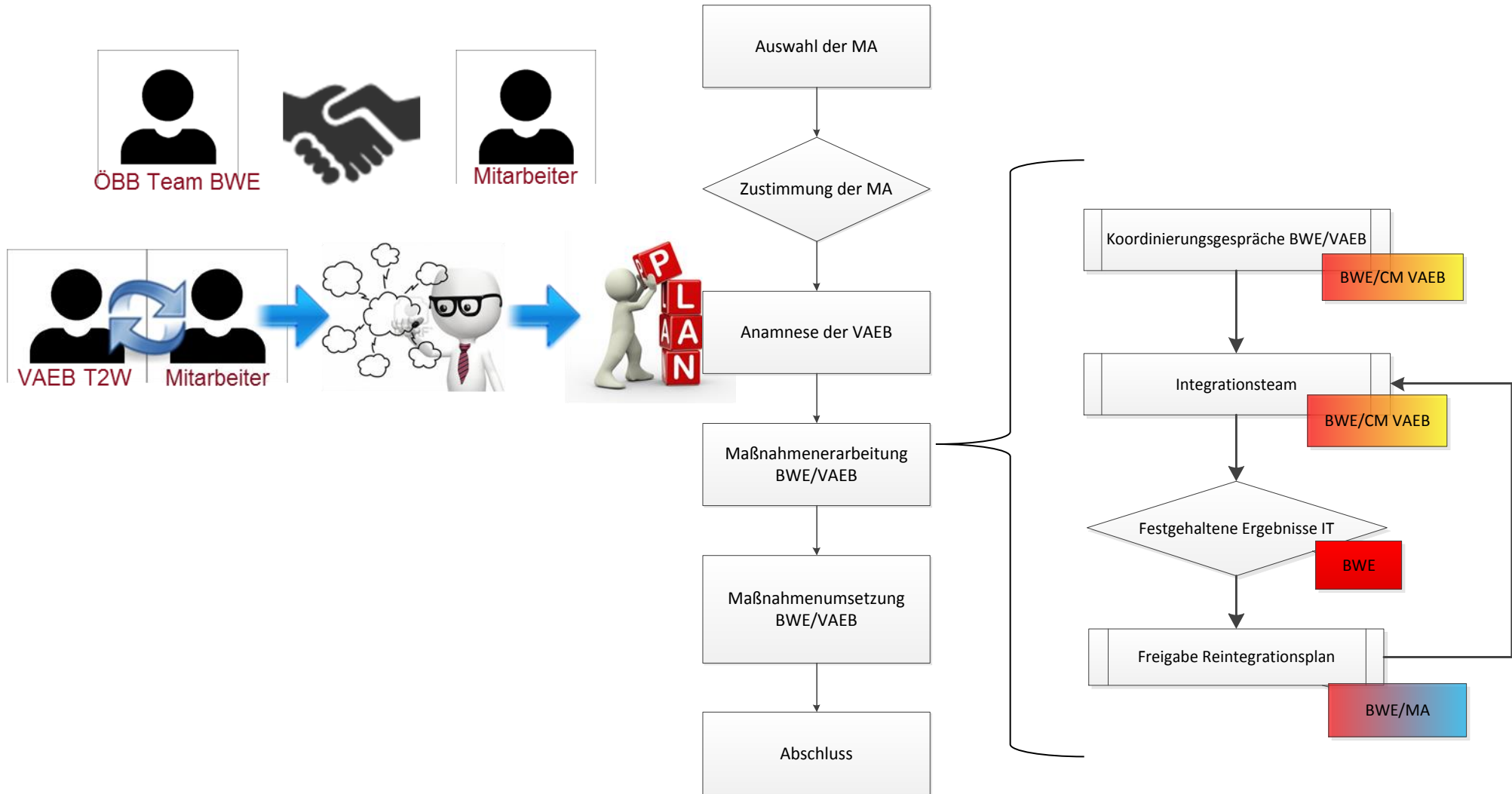
Einbeziehung Betriebsrat

Starttypen	Kriterium
<p>Arbeitsmedizinische Stellungnahme, Leistungseinschränkung und/oder Untauglichkeit nach P32 (= Betriebstauglichkeit)</p>	<p>Nach sofortiger Feststellung kann Prüfung auf BWE eingeleitet werden.</p>
<p>Absenzereignis</p>	<p>Jene MitarbeiterInnen, welche folgende Krankenstandstage innerhalb der letzten 12 Monaten aufweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 Krankenstandstage am Stück • oder 61 Krankenstandstage kumuliert
<p>Auf Empfehlung</p>	<p>MitarbeiterInnen der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) bzw. VAEB-Kontrollärzte, Führungskraft, Betriebsrat oder andere ÖBB Dienste (zB Helpline) können Empfehlungen für eine Betreuung aussprechen</p>

Kennzahlen der Pilotbereiche 2013-2014

Pilotbereich	MA gesamt im Pilotbereich	MA die BWE-Kriterien erfüllen (%)
Personenverkehr Bordservice Ost	630	} 08 – 30%
Rail Cargo Austria Ost	489	
Infrastruktur Netzbetrieb Ost	1.000	
Infrastruktur Verschub Ost	1.000	
Technische Services Simmering	175	
Technische Services Jedlersdorf	350	
Produktion Wien West	300	
Produktion Oberösterreich	312	
Produktion Tirol	322	

Gesamtprozess Betriebliche Wiedereingliederung (BWE)



Reintegrationsmaßnahmen und deren Priorisierung

Maßnahmen Betriebliche Wiedereingliederung

Wiedereingliederung am angestammten Arbeitsplatz

Stärkung Kommunikation der Führungskräfte

Medizinische Unterstützung

Wiedereingliederung an einem neuen Arbeitsplatz

Arbeitsplatzanpassung, Umgestaltung

Qualifizierung, Umschulung

Überbrückungsjobs

Unterstützung Gesundheitsverhalten

Alternativtätigkeit

Qualifizierung, Umschulung

- Arbeitszeitverkürzung
- Sicherstellung erholungswirksamer Pausen
- Reduktion der Arbeitsbelastungen
- Anpassung bzw. Individualisierung der Arbeitsaufgabe an die Leistungseinschränkung
- Veränderung des Arbeitsablaufs (Abwechslungsreichere Tätigkeit)
- Bildung altersgemischter Arbeitsplätze
- Rotation von Tätigkeiten, Veränderung des Arbeitsablaufs > Belastungswechsel durch Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitswechsel
- Unterstützung durch technische Hilfsmittel

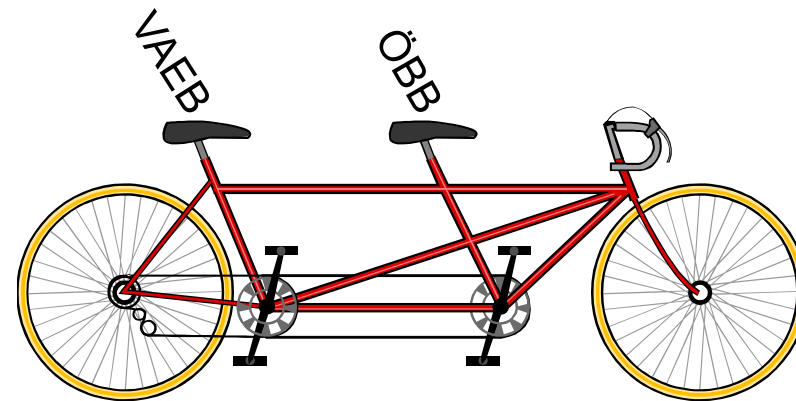
- Raucherentwöhnung
- Stressmanagement
- etc.

- Optimierung und Vermittlung von Maßnahmen um den Genesungsfortschritt zu beschleunigen bzw. zu verbessern
- Arbeitsmedizinische Beratung / Untersuchung
- Rehabilitation
- Abklärung Facharzt

- Beratung über mögliche berufliche Veränderungen
- Herstellen von Kontakten zu potenziellen neuen Arbeitsstellen
- Vermittlung von Alternativtätigkeiten gemeinsam mit Vermittlungsservice
- Bewerbungsunterstützung
- Coaching

Was ist NEU?

- Alle beteiligten Akteure sitzen an einem Tisch (ÖBB, VAEB, Wellcon) und beratschlagen einen gemeinsamen Lösungsweg für die/den MitarbeiterIn
- Für die MitarbeiterInnen ist es ein freiwilliges Angebot
- Tandemrolle ÖBB & VAEB



Ausserbetriebliche Rolle
Fallbearbeitung

Innerbetriebliche Rolle
Fallsteuerung

Die Erfolge sprechen für sich...

Fragen und Anmerkungen?



Backup

[Home](#) / [Details](#)

Mitarbeiter Informationsgespräch: Max Mustermann



[Übersicht](#) [Stammdaten](#) [Kommentare](#) [Termin](#) [Dokumente](#) [Nächste Phase](#) [Phase zurücksetzen](#)

Übergang von "Mitarbeiter Informationsgespräch" zu "Phase 3"

Zustimmung

Unterschiedene Zustimmung

Keine Datei ausgewählt.

Zuweisen an

1234

Ablehnung mit Unterschrift

Unterschiedene Ablehnung

Keine Datei ausgewählt.

Ablehnung ohne Unterschrift

Eigene Ablehnung

Keine Datei ausgewählt.