



stayok Arbeitgeber Summary Report

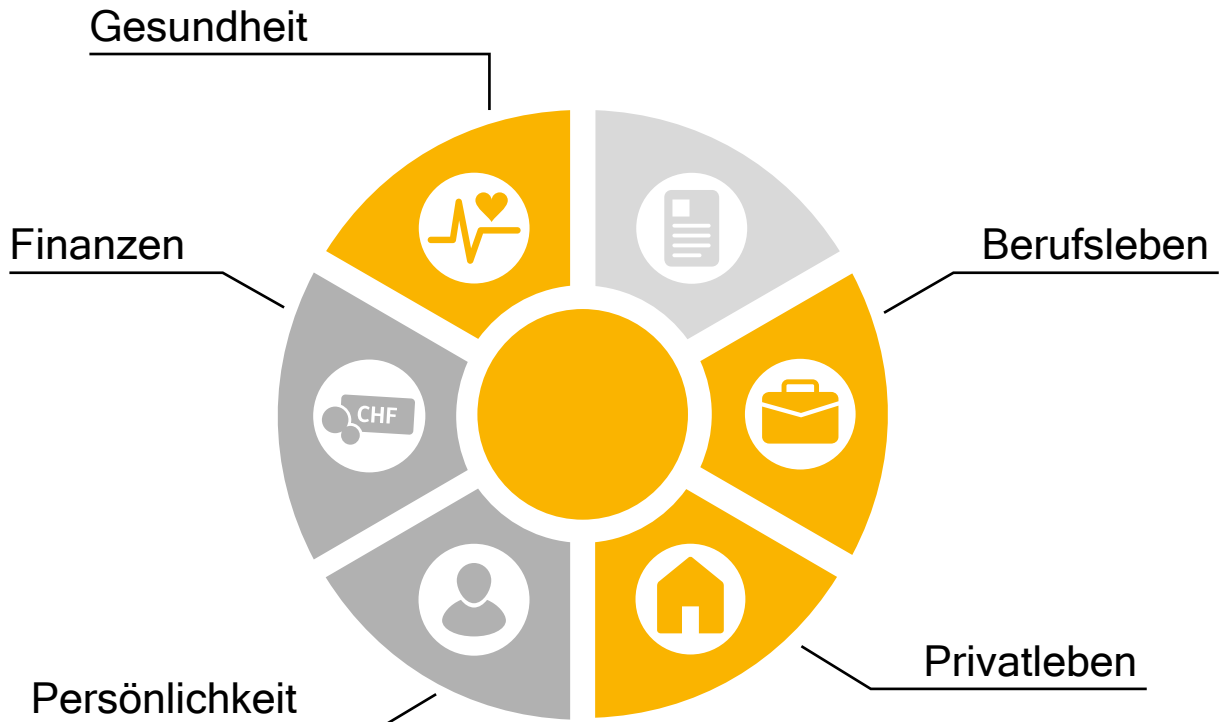
Arbeitgeber-Report für

Khan

Aliya

12.03.1990

Datum der Befragung 31.05.2024



Ihr oben genannter Mitarbeiter hat alle Fragen im Webtool stayok beantwortet und bestätigt, dass dieser Arbeitgeber-Report HIN-Verschlüsselt für Sie als Arbeitgeber / Vorgesetzte Person, generiert werden kann. Sie als Arbeitgeber besprechen im Kontext des Absenzen-Managements oder dem betrieblichen Case Managements bei intermittierender oder andauernder Arbeitsunfähigkeit nach Krankheit oder Unfall die Abwesenheit und deren Gründe mit Ihrem Mitarbeiter. Auch bei einer Wiederaufnahme der Arbeit nach einer längeren Arbeitsunfähigkeitsdauer Ihres Mitarbeiters ist ein Rückkehrgespräch angebracht.

Die Grundlage des stayok-Modells ist das bio-psychosoziale Modell der funktionalen Gesundheit. Das bio-psychosoziale Modell der funktionalen Gesundheit gründet auf dem International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Gesprächsleitfaden

Der stayok Report für den Arbeitgeber unterstützt Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bei der Besprechung von individuell auf die Situation passenden Massnahmen, zum Beispiel bei der Rückkehr zur Arbeit.

Die folgenden Fragen dienen als Hilfsmittel um ein Rückkehrgespräch mit Ihrem Mitarbeitenden führen zu können. Sollte Ihr Arbeitgeber / Betrieb einen Absenzenmanagement-Prozess implementiert haben, werden Sie sicherlich einen internen Gesprächsleitfaden zur Verfügung haben.

Wählen Sie eine geeignete Umgebung für das Gespräch zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeitenden. Achten Sie darauf, dass Sie dabei nicht gestört werden und dass Diskretion gegenüber anderen Mitarbeitenden gewahrt werden kann.

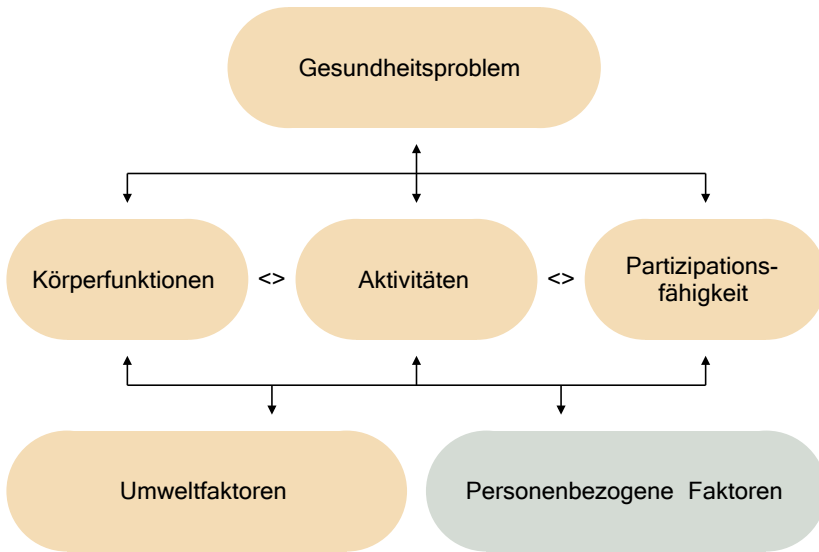
1. Was ist der Grund für das Gespräch?
 - Längere Absenz, häufige Absenzen, Auffälligkeiten
2. Grund der Absenz?
 - Krankheit/Unfall
3. Wie geht es der betroffenen Person jetzt?
4. Bestehen aus Sicht der betroffenen Person Zusammenhänge zwischen ihrer Absenz und dem Arbeitsplatz?
 - Falls ja, welcher Art (Empfinden von Stress, wie ist die Beziehung mit Teamkollegen, Teamkolleginnen und möglicherweise mit dem Vorgesetzten, Arbeitsorganisatorische Themen)?
5. Benötigt die betroffene Person allenfalls weitere Unterstützung?
 - Personalverantwortliche, Case Management, Sozial-Beratung?
6. Welche unterstützenden Massnahmen haben Sie gemeinsam definiert?
7. Ist ein Folgegespräch angezeigt?
 - Falls ja, wann findet dies statt?

Übersicht

Die ICF wird in zwei Teile unterteilt, die je zwei Komponenten haben. Teil eins beschreibt die Funktionsfähigkeit und Einschränkung eines Menschen und beinhaltet die Komponenten Körperfunktion und Körperstruktur sowie die Aktivität im Leben und die Partizipationsfähigkeit. Komponenten sind Teile der ICF: Körperfunktion und Körperstruktur, Aktivität und Partizipation, Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren,

und können sowohl als Ressourcenorientierung als auch als Defizitorientierung beschrieben werden. Teil zwei beschreibt den Kontext in dem eine Person lebt und beinhaltet die beiden Komponenten Umweltfaktoren und Personenbezogene Faktoren. Diese Kontextfaktoren können fördernd sein (positiv) oder einen negativen Einfluss (Barriere) auf die Person mit einem bestimmten Gesundheitszustand haben.

Funktionale Gesundheit



Persönlicher Kontext

Tätigkeit
komplexe Spezialistentätigkeiten
Berufliche Stellung
Arbeitnehmer*in ohne Vorgesetztenfunktion
Anstellungsverhältnis
Teilzeitanstellung fest
Arbeitsunfähigkeit
Keine

Managementbedarf

41%



Risikofaktoren

- Berufsleben 44%
 - Sinnhaftigkeit der Arbeit 28%
 - Entwicklungsmöglichkeiten 25%
- Privatleben 63%
- Gesundheit 50%
- Partizipationsfähigkeit 56%

Ressourcen

- Berufsleben 44%
 - Energie der Arbeit 75%
- Privatleben 63%
- Gesundheit 50%
- Partizipationsfähigkeit 56%

Diskussionsansätze

Ressourcen

Personenbezogene Faktoren
Big-V - Emotionale Stabilität
Personen mit einem hohen Wert verhalten sich ruhig, wirken zufrieden und fühlen sich physisch und psychisch nicht beeinträchtigt.
Detail: ruhig - gelassen - sicher - stabil - zufrieden

Personenbezogene Faktoren
Big-V - Extraversion
Personen mit niedrigen Werten werden eher als still, schweigsam und zurückgezogen wahrgenommen werden.
Eine tiefe Extraversion geht mit einer erhöhten Anfälligkeit für gesundheitliche Beeinträchtigung einher.
Detail: nachdenklich - in sich gekehrt - still - reserviert - scheu - zurückgezogen

Umweltfaktoren
Bilden die materielle, soziale und einstellungbezogene Umwelt, in der die Person lebt und ihr Leben gestaltet.
Zufriedenheit mit der persönlichen Lebenssituation und dem sozialen Umfeld?
Dazu gehört auch, wie die Wohnsituation empfunden wird.

Aktivitäten
Beziehung innerhalb des Teams und mit dem Vorgesetzten betrachten, falls ein Konflikt besteht, muss dieser vor beruflichen Integrationsmassnahmen geklärt werden. Mögliche Belastungen am Arbeitsplatz mit dem Einfluss in die Work-Life-Balance vorhanden? Abgleich mit Zufriedenheit der Freizeitgestaltung im privaten Umfeld.

Risikofaktoren

Wechsel von positiv zu negativ