



# stayok Rapport synthèse de l'employeur

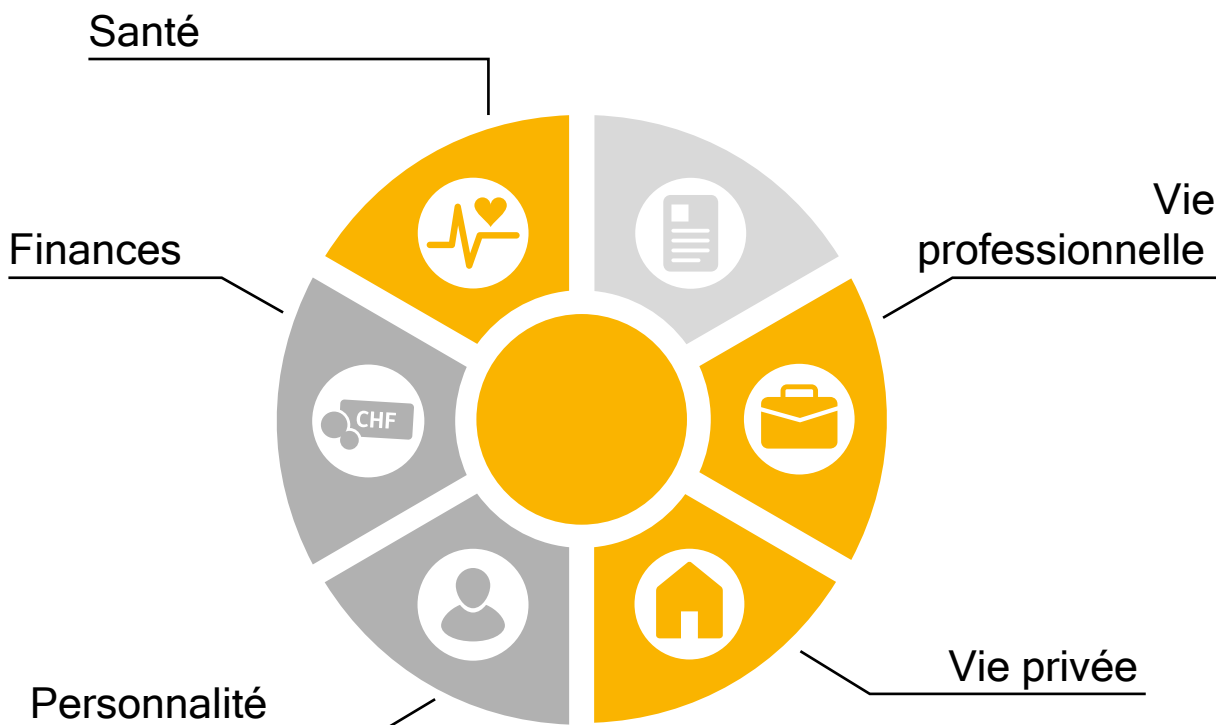
Rapport de l'employeur pour

Khan

Aliya

12.03.1990

Date de l'interrogatoire 31.05.2024



La personne mentionnée ci-dessus, employée par vous-même, a répondu à toutes les questions dans l'outil Web stayok, et a confirmé que ce rapport d'employeur crypté HIN peut être généré pour vous en tant qu'employeur / supérieur hiérarchique. En tant que supérieur hiérarchique, vous discuterez de l'absence et de ses raisons avec la personne concernée dans le cadre de la gestion des absences ou de la gestion des cas de l'entreprise, en cas d'incapacité de travail intermittente ou persistante après une maladie ou un accident. Un entretien de réintégration est également conseillé en cas de reprise du travail après une longue période d'incapacité de travail.

La base du modèle stayok est le modèle biopsychosocial de la santé fonctionnelle. Le modèle biopsychosocial de la santé fonctionnelle est basé sur la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health) de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

# Fil conducteur de l'entretien

Le Rapport stayok pour l'employeur vous assiste dans l'entretien avec la personne employée afin de pouvoir définir des mesures individuelles adaptées à la situation actuelle.

Les questions suivantes serviront d'outil afin de pouvoir mener un entretien de réintégration. Si votre employeur / entreprise a mis en œuvre un processus de gestion des absences, nous vous renvoyons aux directives des entretiens internes.

Choisissez un environnement approprié pour la conversation. Veillez à ne pas être dérangés, et à ce que la discrétion envers les autres collaborateurs puisse être préservée.

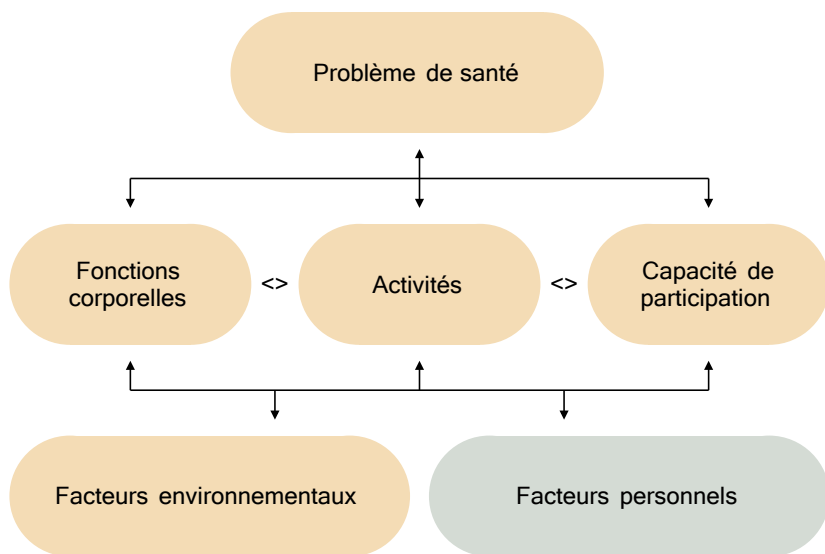
1. Quelle est la raison de cet entretien ?
  - Absence prolongée, absences fréquentes, irrégularités
2. La raison de l'absence ?
  - Maladie/Accident
3. Comment va la personne concernée, à présent ?
4. Du point de vue de la personne concernée, existe-t-il un lien entre son absence et le lieu de travail ?
  - Si oui, de quelle nature ? (sensation de stress, comment se passe la relation avec d'autres personnes dans l'équipe, questions d'organisation du travail ?)
5. La personne concernée a-t-elle tout au plus besoin d'un soutien supplémentaire ?
  - Responsables du personnel, gestion des cas, consultation sociale ?
6. Quelles sont les mesures de soutien que vous avez défini ensemble ?
7. Un entretien de suivi est-il indiqué ?
  - Si oui, quand celui-ci aura-t-il lieu ?

# Aperçu

Le CIF est divisé en deux parties constituée chacune de deux composants. La première partie décrit la fonctionnalité et les limites d'une personne et comprend les composants fonction corporelle et structure corporelle, ainsi que l'activité dans la vie et la capacité de participer. Des composants font partie du CIF : fonction corporelle et structure corporelle, activité et participation, facteurs environnementaux et facteurs personnels,

et peuvent être décrits comme une orientation vers les ressources ainsi que comme une orientation vers les déficits. La deuxième partie décrit le contexte dans lequel une personne vit et comprend les deux composantes facteurs environnementaux et facteurs personnels. Ces facteurs contextuels peuvent être bénéfiques (positifs) ou avoir une influence négative (barrière) sur la personne se trouvant dans un certain état de santé.

## Santé fonctionnelle



## Contexte personnel

### Activité

activités spécialisées complexes

Position professionnelle

Employé(e) sans une fonction supérieure

Contrat de travail

Emploi à temps partiel

Incapacité de travail

Aucun/e

### Nécessité de gestion

41%



## Facteurs de risque

- Vie professionnelle 44%
- Signification du travail 28%
- Opportunités de développement 25%
- Vie privée 63%
- Santé 50%
- Capacité de participation 56%

## Ressources

- Vie professionnelle 44%
- Énergie de travail 75%
- Vie privée 63%
- Santé 50%
- Capacité de participation 56%

# Approches de discussion

## Ressources

Facteurs liés à la personne  
Big-V - Stabilité émotionnelle  
Les personnes ayant une valeur élevée se comportent calmement, ont l'air satisfaites et ne se sentent pas affectées physiquement et psychologiquement.

[BOLD:Détail : calme - détendu - sûr - stable - satisfait

Facteurs personnels  
Big-V - Extraversion  
Les personnes à valeurs modestes seront plutôt perçues comme étant discrètes, silencieuses et en retrait. Une extraversion faible est associée à une vulnérabilité accrue à la dégradation de la santé.  
Détail : pensif - introverti - discret - réservé - timide - en retrait

Facteurs environnementaux  
Constituer l'environnement matériel, social et comportemental dans lequel la personne vit et façonne sa vie. Satisfaction vis-à-vis de la situation de vie personnelle et de l'environnement social ? Cela inclut la manière dont les conditions de logement sont perçues.

Activités  
En cas de conflit, il est nécessaire d'examiner la relation au sein de l'équipe et avec les supérieurs, cela doit être clarifié avant les mesures d'intégration professionnelle. Existe-t-il de potentielles pressions sur le lieu de travail ayant un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Comparaison avec la satisfaction de l'organisation du temps libre dans l'environnement privé.

## Facteurs de risque

Changement de positif à négatif