



Report del datore di lavoro per

Khan

Aliya

12.03.1990

Data del sondaggio 31.05.2024



La suddetta persona che lavora per lei ha risposto a tutte le domande nel webtool stayok e ha confermato che questo report per il datore di lavoro può essere generato in forma criptata HIN per lei in qualità datore di lavoro/superiore. Lei, in qualità di superiore, discute l'assenza e i motivi della stessa con la persona interessata nell'ambito della gestione delle assenze o del case management aziendale in caso di incapacità lavorativa intermittente o permanente a seguito di malattia o infortunio. Una discussione sul ritorno al lavoro è appropriata anche quando la persona riprende a lavorare dopo un periodo di inabilità piuttosto lungo.

Il modello stayok si basa sul modello bio-psicosociale della salute funzionale. Il modello bio-psicosociale della salute funzionale è basato sulla Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).

# Guida al colloquio

Il report stayok per il datore di lavoro la supporta nella discussione con il dipendente per poter definire misure individuali adatte alla situazione attuale.

Le seguenti domande servono come strumento per condurre un colloquio di ritorno al lavoro. Se il suo datore di lavoro / la sua azienda ha implementato un processo di gestione delle assenze, la rimandiamo alla guida ai colloqui interna.

Scelga un ambiente adatto per il colloquio. Si assicuri che non siate disturbati durante il suo svolgimento e che sia garantita la discrezione verso gli altri dipendenti.

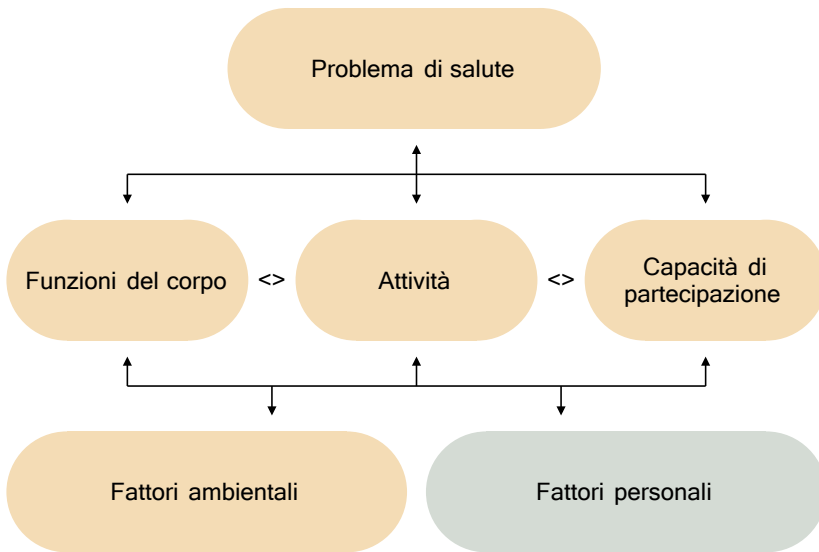
1. Qual è il motivo del colloquio?
  - Assenza prolungata, assenze frequenti, anomalie
2. Motivo dell'assenza?
  - Malattie/infortunio
3. Come sta ora la persona interessata?
4. Dal punto di vista della persona interessata esistono nessi fra la sua assenza e il luogo di lavoro?
  - In caso di risposta affermativa, di che tipo? (Percezione dello stress, come sono i rapporti con le altre persone del team, problemi di organizzazione del lavoro?)
5. La persona interessata ha bisogno di ulteriore supporto?
  - Risorse umane, case management, consulenza sociale?
6. Quali misure di supporto avete definito insieme?
7. E' indicato un colloquio di follow-up?
  - In caso di risposta affermativa, quando si svolgerà?

# Prospetto

La classificazione ICF è divisa in due parti, ognuna delle quali ha due componenti. La prima parte descrive la funzionalità e la limitazione di una persona e comprende le componenti della funzione del corpo e della struttura del corpo, nonché l'attività nella vita e la capacità di partecipazione. Le componenti sono parti dell'ICF: funzione del corpo e struttura del corpo, attività e partecipazione, fattori ambientali e fattori personali,

e possono essere descritti sia come orientamento alle risorse che come orientamento al deficit. La seconda parte descrive il contesto in cui una persona vive e comprende le due componenti fattori ambientali e fattori personali. Questi fattori del contesto possono essere di stimolo (positivi) oppure possono avere un'influenza negativa (barriera) sulla persona con una certa condizione di salute.

## Salute funzionale



## Contesto personale

Attività  
Attività specialistiche complesse  
Posizione professionale  
Impiegato/a senza funzione superiore  
Rapporto di impiego  
Occupazione fissa a tempo parziale  
Inabilità al lavoro  
Nessuna

## Necessità di gestione

43%



## Fattori di rischio

- Vita professionale 50%
  - Relazioni sul lavoro 30%
  - Sensatezza del lavoro 28%
  - Opportunità di sviluppo 25%
- Vita privata 61%
- Salute 48%
- Capacità di partecipazione 56%

## Risorse

- Vita professionale 50%
  - Energia del lavoro 100%
  - Dedizione al lavoro 75%
- Vita privata 61%
- Salute 48%
- Capacità di partecipazione 56%

# Punti di discussione

## Risorse

**Fattori personali**  
Big-V - Stabilità emotiva  
Le persone con un punteggio alto si comportano in modo calmo, appaiono contenti e non si sentono compromessi fisicamente o psicologicamente.  
Dettaglio: tranquillo - calmo - sicuro - stabile - contento

**Fattori personali**  
Big-V - Estroversione  
Le persone con punteggi bassi hanno maggiore probabilità di essere percepiti come tranquilli, taciturni e solitari. Una bassa estroversione è associata a una maggiore suscettibilità alla compromissione della salute.  
Dettaglio: riflessivo - introverso - tranquillo - riservato - timido - solitario

**Attività**  
Osservare le relazioni all'interno del team e con i superiori. Se c'è un conflitto, deve essere chiarito prima di adottare misure di integrazione professionale. Possibili stress sul posto di lavoro con l'influenza sull'equilibrio tra lavoro e vita privata? Conciliazione con soddisfazione dell'organizzazione del tempo libero nella sfera privata.

**Capacità di partecipazione**  
Quanto la persona è attenta alla propria salute? Si coltivano relazioni/contatti, nella vita lavorativa quotidiana, ma anche nel tempo libero? Quali attività del tempo libero fanno parte della vita quotidiana della persona e può esercitarle come vuole e organizza attivamente la sua vita quotidiana?

## Fattori di rischio

Cambiamento da positivo a negativo