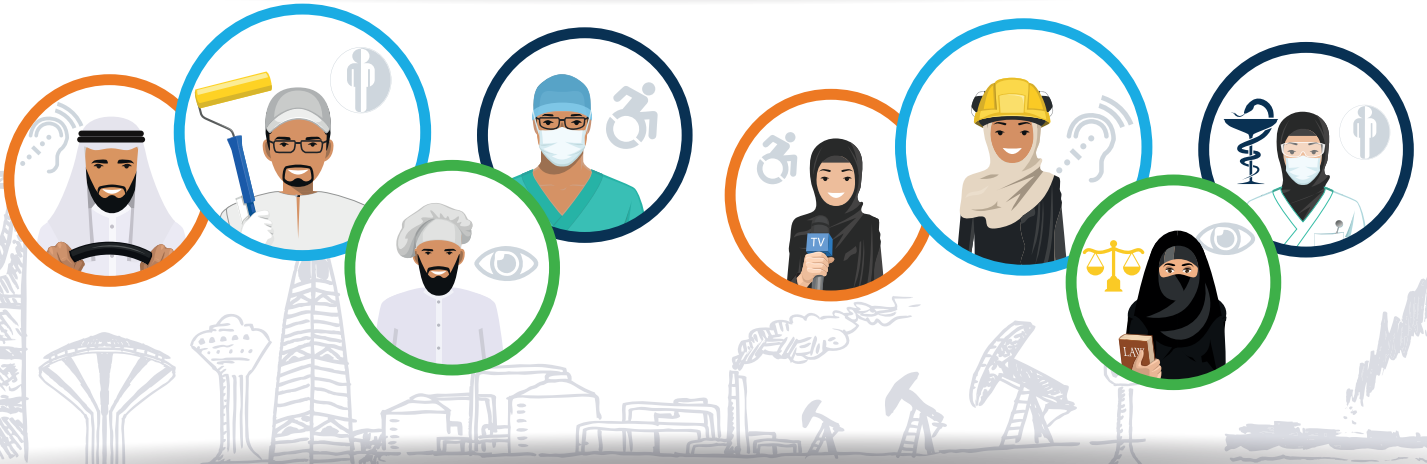


الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي اضطراب القلق



الطبعة 1



يناير 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي اضطراب القلق**

يناير 2017

الطبعة 1



6	1. مقدمة
6	ما هو اضطراب القلق؟
7	ما الذي يسبب اضطراب القلق؟
8	أنواع علاج اضطراب القلق؟
9	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
9	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات
11	3. ما هو مدى شيوع اضطراب القلق؟
16	4. من الذي لديه اضطراب القلق؟
17	5. دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة
17	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة
17	الاجتماع بالأشخاص ذوي اضطراب القلق
18	6. تقديم الخدمات التيسيرية
18	التوظيف والاختيار
19	الوصف الوظيفي
21	دراسة حالة (1) - القسم الأول
22	إعلانات الوظائف وطرق جذب مقدمي الطلبات
22	استمارات طلبات التوظيف
23	المقابلات الشخصية والاختبارات
25	دراسة حالة (1) - القسم الثاني
26	الاحتفاظ بالموظف
28	التعريف والتدريب
29	دراسة حالة (2) - القسم الأول
30	مكان العمل
30	الصحة والسلامة
31	الإخلاء في حالات الطوارئ
32	دراسة حالة (2) - القسم الثاني



الصفحة

المحتويات

33 7. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية

36 8. المؤسسات المفيدة

42 9. الشركاء المتعاونون



1. مقدمة

هذا الدليل هو واحد من سلسلة من الأدلة التي يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الإرشادات العملية لأصحاب العمل بشأن مواضيع محددة تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وسوف يكون هذا الدليل مفيدًا بشكل خاص لمديري الموارد البشرية، والمديرين المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ما هو اضطراب القلق؟

القلق هو الشعور بالتخوف أو التوتر أو عدم الارتياح الذي ينتاب جميع الناس إلى درجة ما. ويمكن أن يكون شعور بعض الناس بالقلق أكثر حدة مقارنةً بالآخر، ويمكن أن يجدوا صعوبة في السيطرة على ذلك الشعور الذي يمكن أن يؤثر على حياتهم اليومية. وهناك حالات مختلفة يكون فيها القلق أهم العوارض. وتشمل اضطرابات القلق هذه اضطراب القلق العام، و رهاب الساحات والأماكن المكشوفة، واضطراب القلق الاجتماعي، والخوف المرضي من أشياء معينة، واضطراب الهلع، ونوبات الهلع.

لأغراض هذا العرض الموجز، سوف نستعرض الأسباب والتأثيرات، وكيف يمكن لأصحاب العمل تقديم الخدمات التيسيرية الفعالة للموظفين اللذين لديهم اضطراب القلق العام. واضطراب القلق العام - وهو ما سوف نشير إليه باضطراب القلق، هو حالة طويلة الأمد تتسبب في شعور الشخص بالقلق من عدد كبير من الأوضاع والأشياء، وليس من حدث محدد.

يشعر الأشخاص اللذين لديهم الاضطراب بالقلق في معظم الأيام، ويجهدون في غالب الأحيان لكي يتذكروا آخر مرة شعروا فيها بالاسترخاء. وحالما يستبعد الشخص فكرة مثيرة للقلق، يمكن أن تظهر فكرة أخرى تثير قلقه بشأن موضوع آخر.¹

1. <http://www.nhs.uk/Conditions/Anxiety/Pages/Introduction.aspx>



يمكن أن يؤدي القلق إلى أعراض جسدية منها على سبيل المثال الشعور بالغثيان، وسرعة التنفس وتسارع ضربات القلب، والتعرق أو الصعوبة في النوم. ويمكن أن يؤثر القلق أيضًا على كيفية تفكير الشخص، ما يؤدي بالتالي إلى شعوره بالتوتر، وتتسابق الأفكار في رأسه، ويشعر بالتشويش والملل، ويتملكه الإحساس بوعي الذات أو القلق بأن أشخاصًا آخرين يعلمون بما يشعر به من قلق. أما نوبة الهلع فهي عبارة عن شعور بالخوف ترافقه بعض الأعراض الجسدية.

ما الذي يسبب اضطراب القلق؟

السبب الدقيق لاضطراب القلق ليس مفهومًا تمامًا، ولكن من المرجح أن يكون مزيجًا من عدد من العوامل التي تلعب دورًا في ذلك. وتشير الدراسات والأبحاث إلى أن هذه العوامل يمكن أن تشمل ما يلي:²

- فرط النشاط في مناطق الدماغ المختصة بالعواطف والسلوك.
- انعدام توازن مادتي السيروتونين والنورأدرينالين الكيميائيتين في الدماغ.
- الجينات الموروثة من الأبوين – من المقدر أن يكون الشخص أكثر عرضة بمعدل خمس مرات لحصوله على اضطراب القلق إذا كان أحد أقاربه لديه هذه الحالة.
- التعرض في السابق لتجارب قاسية أو مؤلمة، منها على سبيل المثال العنف الأسري، أو سوء معاملة الطفل أو الترهيب.
- المعاناة من حالة صحية مؤلمة طويلة الأمد، مثل داء المفاصل.
- تعاطي المخدرات أو الكحول.
- غير أن الكثير من الأشخاص يتعرضون لاضطراب القلق دون سبب ظاهر.



أنواع علاج اضطراب القلق

يمكن معالجة اضطرابات القلق من خلال العلاج النفسي أو الأدوية أو التمارين الرياضية، أو دورة جماعية تشمل اجتماع عدة أشخاص مع معالج نفسي، أو دورة مساعدة ذاتية تشمل العمل وفقاً لتعليمات واردة في كتاب أو برنامج كمبيوتر، أو علاج بالاسترخاء، أو أنواع أخرى من العلاج منها على سبيل المثال التركيز الذهني، أو ممارسة اليوغا، أو العلاج بالتنويم المغناطيسي.

ويمكن أن يدوم اضطراب القلق لفترة وجيزة خلال حياة الشخص وأن يقتصر على تأثير طفيف أو يمكن أن يستمر لسنوات عديدة ويكون له تأثير كبير.

يتفاوت تأثير اضطراب القلق على الشخص في مكان العمل. ويمكن أن يدرك الأشخاص الأسباب التي تؤدي إلى إثارة الشعور بالقلق، أو يمكن أن لا يكون هناك سبب واضح.

ومن المحتمل أن يشعر الشخص بالقلق إلى حد ما في مكان العمل، على سبيل المثال عند البدء بتولي دور وظيفي جديد أو التحدث أمام الزملاء الآخرين أو مع العملاء.

أما فيما يتعلق بأصحاب العمل، فإن أفضل الطرق المتبعة هي تقديم الخدمات التيسيرية للأفراد الذين يعتقدون بأن لديهم قلق. فإذا كان الموظف يعلم السبب الذي يؤدي إلى إثارة الشعور بالقلق، يمكن أن يكون من الأفضل عدم تعرضه لذلك السبب من البداية. ويمكن أن يتمكن الأشخاص من خلال الدعم والتوجيه من تجاوز العامل الذي يثير الشعور بالقلق. ويمكن أن لا يكون عامل إثارة القلق مرتبطاً بالعمل ولكن رغم ذلك يجب على المشرفين تقديم الخدمات التيسيرية لأي خلل أو عائق يتعرض له الشخص نتيجة لشعوره بالقلق.



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تمنع الشخص ذو الإعاقة للقيام بعمله. على سبيل المثال، تغيير مكان عمله، أو الطريقة التي يمارس فيها عمله، أو تزويده بأجهزة لمساعدته.



الخدمة التيسيرية ليست علاجاً خاصاً، بل هي وسيلة لمعاملة الأشخاص بطريقة مختلفة من أجل إتاحة فرصة متكافئة للجميع للنجاح في عملهم.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ويمكن أن تكون مجدية اقتصادياً.

الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات

ينبغي على أصحاب العمل تقديم الخدمات التيسيرية لأي موظف يمكن أن يواجه عوائق في العمل بسبب إعاقة أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.



المعيار المتعارف عليه للممارسة الأفضل هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل لمنشأته.

سوف يرغب معظم أصحاب العمل في معرفة ما هو «معقول». نقطة الانطلاق المناسبة لتعريف ما هو معقول تتمثل بالقيام بما يبدو منصفاً وعادلاً للشخص وللآخرين الذين يعملون لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم المنشأة ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير أفضل الممارسات.



لتحديد معايير أفضل الممارسات:

- ترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترام حقوقهم في المحافظة على السرية.
- قد تحتاج إلى تغيير طريقة تعاملك مع الأشخاص لتكون معاملتك لهم منصفة
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للأشخاص القيام به.
- التأكد من أن كل شخص يعلم ما هو نطاق مسؤولية العمل المطلوب منه ومتى يجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه.

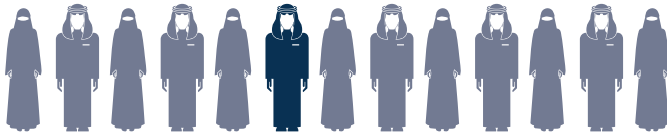


3. ما هو مدى شيوع اضطراب القلق؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، ان هناك شخص من كل أربعة أشخاص في العالم لديه اضطراب نفسي أو عصبي في وقت ما من حياته. وهناك حاليًا حوالي 450 مليون شخص لديه حالة نفسية، ما يجعل الاضطرابات النفسية بين أهم أسباب اعتلال الصحة والإعاقة في جميع أنحاء العالم.³

450,000,000 شخصاً لديه حالة نفسية

1:4 شخصاً في جميع أنحاء العالم



القلق يؤثر على 1:13 شخصاً

في جميع أنحاء العالم

يعتبر القلق أحد أكثر حالات الصحة النفسية شيوعًا ويمكن أن يؤثر على واحد من كل 13 شخصاً⁴ في جميع أنحاء العالم.

3. http://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/

4. <https://www.cambridge.org/core/journals/psychological-medicine/article/global-prevalence-of-anxiety-disorders-a-systematic-review-and-meta-regression/484845CE01E709EE4FB6554AA78E612F>



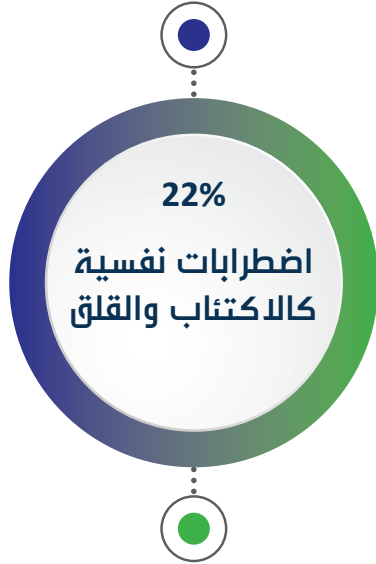
على المستوى الوطني

أظهرت الدراسات في المملكة العربية السعودية انخفاض معدلات اكتشاف حالات الاضطراب النفسي. ففي مدينة الخبر، بلغت نسبة مرضى عيادات الصحة النفسية الذين تم تشخيصهم باضطرابات نفسية كالاكتئاب والقلق 22%، ولكن تم تشخيص 8% فقط في الرياض، بينما بلغت نسبة من لديهم اضطرابات نفسية 30% إلى 40% من المرضى الذين جرت معاينتهم في مستوصفات رعاية أولية، ولكن لم يتم تشخيص معظمهم. وقد تبين في المنطقة الوسطى من المملكة العربية السعودية أن 18% من الراشدين لديهم حالات مرض نفسي طفيفة.

وكانت النسب أعلى بين شريحة الشباب (15 - 29 سنة، 23%)، والمطلقين والمطلقات والأرامل (أكثر من 40%). ويقدر حدوث حالات الانتحار بنسبة 1.1 حالة سنويًا لكل 100 ألف نسمة، وهي أكثر شيوعًا بين الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 30 سنة و 39 سنة، والعمالة الوافدة.



الخبر



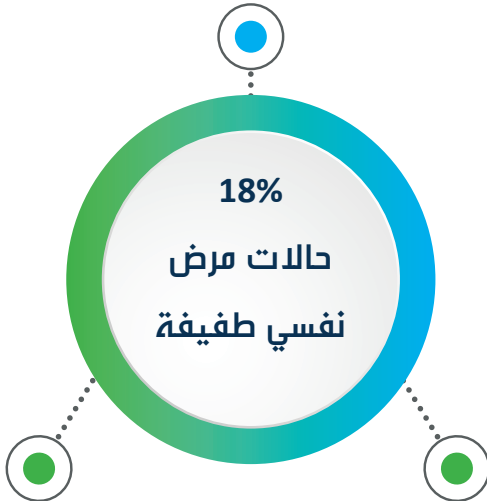
تم تشخيص 8%

الرياض



لم يتم تشخيص معظمهم

المنطقة الوسطى



23% لدى شريحة الشباب
(15-29 سنة)

لدى المطلقين
والأرامل أكثر من 40%

على الصعيد المحلي



يتراوح سن معظمهم
بين 30-39 عاماً
(رجال-نساء- الوافدين)



يمثل الأشخاص ذوي اضطرابات القلق مجموعة مهارات غير مقدرة حق تقديرها وغير مستغلة كما يجب، وهم أكثر عرضة للبطالة مقارنةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

هناك مفهوم خاطئ بأن الأشخاص الذين لديهم اضطراب قلق غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل. لا تضع أي افتراضات بشأن أي عمل يمكن أو لا يمكن لشخص القيام به. يجب الأخذ في الاعتبار مهارات كل فرد وقدراته وتطلعاته وتقديم الدعم المناسب والمعقول بحيث يستطيع الجميع الوصول إلى تحقيق أقصى إمكانياتهم.

معظم الأشخاص الذين لديهم اضطراب القلق يرغبون في العمل – سواء بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيدًا للأشخاص الذين لديهم حالات صحة نفسية كاضطراب القلق على سبيل المثال، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارةً جدًا بهم.

كذلك فإن الإدارة الفعالة للصحة النفسية في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية بفعالية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع نسبة الموظفين الذين يتركون الخدمة، وتدني أداء الأفراد.

يمكن أن يعاني شخص من أربعة أشخاص نوعًا من صعوبات الصحة النفسية خلال أي سنة. وهذا يعني أنه حتى عندما يتم تعيين شخص ليس لديه في الوقت الحاضر اضطراب قلق، من المحتمل أن تضطر إلى إدارة شخص لديه اضطراب قلق أو يصبح لديه اضطراب قلق في المستقبل.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال إجراء تقييم للأداء، يمكن أن تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها موظف لديه اضطراب قلق. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بكفاءة أكبر.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها



قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد مقطع مرئي للتعريف بالصحة النفسية، يمكن مشاهدته على قناة الصندوق على يوتيوب. ويبين هذا الشريط أن الصحة النفسية ليست ساكنة أو جامدة، ويمكن أن تتغير مع الوقت. وعلى الصعيد الإيجابي، يبين الشريط أنه بينما يمكن أن يواجه الأشخاص صعوبات صحية نفسية خلال حياتهم، يجب عليهم أن يتطلعوا إلى المستقبل بأمل وأن يعملوا على التعافي والشفاء. <https://youtu.be/6xT9h36QRBQ>



4. من الذي لديه اضطراب القلق؟

الإجابة الموجزة هي أنه يمكن لأي شخص أن يكون لديه حالة صحية نفسية كاضطراب القلق، مثلًا في أي وقت خلال حياته. وتؤثر صعوبات الصحة النفسية على الأطفال وكبار السن، مثلما تؤثر على الأشخاص في سن العمل. وليس هناك أي سبب لإصابة بعض الأشخاص بعرض نفسي دون غيرهم من الناس. ومثلما يصاب بعض الأشخاص بأمراض مثل داء السكر أو التصلب المتعدد أو السرطان، يصاب بعض آخر بحالة صحية نفسية.

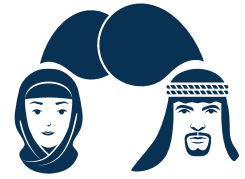
بعض الأشخاص يتأثر بحالة تدوم طيلة حياتهم ويجب عليهم التأقلم معها، مثلما يتأقلمون على سبيل المثال مع مرض الربو. والكثير من الأشخاص يصاب بنوبة يتعافون منها بشكل تام. والإصابة بمشكلة صحية نفسية في الماضي لا تعني بالضرورة أن الشخص سوف يصاب بها مرة أخرى - بعض الأشخاص يتعافون بالكامل. بينما يشكو أشخاص آخرون من حالة متقلبة وبالتالي تكون هناك فترات طويلة يشعرون فيها بأنهم على ما يرام، وفترات يشعرون فيها بأنهم ليسوا بحالة جيدة.



5. دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة

كلمة حول اللغة المستخدمة (آداب الحديث عن الإعاقة)

عند التحدث عن الإعاقة، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" (أو الأشخاص) ذو الإعاقة. وكلمة "الشخص" أو "الأشخاص" وكلمة "الإعاقة" تفصل عن عمد بكلمة "ذو أو ذوو" للتشديد على أن الإعاقة لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه اضطراب القلق، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص لديه اضطراب القلق».

لمزيد من المعلومات حول آداب التعامل والتواصل، أنظر «دليل آداب وقواعد التخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة» الصادر من صندوق تنمية الموارد البشرية.

<https://www.hrdf.org.sa/Page/Tawafuq>

إذا كان سلوك شخص ما غير عادي أو تظهر عليه ضغوط، اسأل ذلك الشخص ما إذا كان هناك أي شيء يمكنك فعله لمساعدته، ويفضل توجيه هذا السؤال بينك وبين الشخص بتحفظ لمراعاة خصوصيته.

الاجتماع بالأشخاص ذوي إضطرابات القلق

العائق الأكبر الذي يواجهه الأشخاص ممن لديهم حالات صحية نفسية ينشأ في الغالب نتيجة سلوك الآخرين. الناس تختلف من شخص إلى آخر، ولذلك يجب عليك أن تكون متفهمًا ومنفتحًا؛ ويجب عليك أن تتذكر أنك يمكن أن تجهل أن الشخص لديه اضطراب قلق.



فيما يلي بعض النصائح التي تساعدك عند التواصل مع شخص لديه اضطراب قلق:

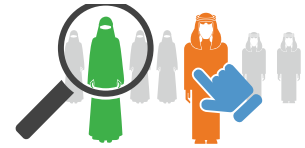
- كن صبورًا ولا تطلق أحكامًا مسبقة.
- عليك إعطاء الشخص الوقت الكافي لاتخاذ القرارات.
- عليك إزالة أي مصادر ضغط نفسي أو تشويش، كالضجيج أو الإنارة الوامضة.



6. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يمكن أن لا يتمكن المرشحون الذين لديهم اضطراب القلق من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال إجراءات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز بين مقدمي الطلبات ذوي الإعاقة أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به، بل يجب عليك بدلاً من ذلك سؤال مقدمي الطلبات عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف.

في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب إثباتات بأنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من السلوك السليم توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقاتهم قبل عرض الوظيفة عليهم ما لم يكن السؤال يتعلق بشكل مباشر بجانب أساسي للدور الذي سوف يقوم به الشخص المتقدم للوظيفة، أو لأغراض تقديم الخدمات التيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات أو إجراء المقابلات الشخصية. والسبب في هذا هو أن المعلومات التي يتم الحصول عليها عن صحة أو إعاقة المرشح خلال مرحلة تقديم الطلبات والتقييم يمكن أن تشجع مديري التوظيف على وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لممارسة العمل المطلوب.



الوصف الوظيفي

يمكن أن تؤدي التوقعات غير المعقولة والطلبات المتعارضة وعدم الوضوح بشأن نطاق العمل أو مسؤوليات الوظيفة إلى التسبب في نشوء ضغوط في العمل ويمكن أن تؤدي إلى تفاقم اضطراب القلق.



عند كتابة الوصف الوظيفي:

- يجب عليك التأكد من أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق الدور الوظيفي، والدعم الإداري المتعلق بالوظيفة.
- يجب عليك بيان أي مخاطر تتعلق بمتطلبات الوظيفة بما في ذلك أي متطلبات غير معقولة أو متعارضة. ويجب التأكد من أنك تستطيع تقديم الدعم للمرشح الناجح من خلال تهيئة القدر الكافي من التدريب والموارد عند التعيين.

عند كتابة مواصفات المرشح:

- عليك أن تبين بالتحديد المهارات المطلوبة والقدرات التي تتطلبها الوظيفة.
- عليك التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، بحيث تتهياً لك المرونة عند اختيار الخدمات التيسيرية.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. بعض الأشخاص ذو اضطرابات القلق يمكن أن يتمكنوا من تحقيق النتائج التي ترغب في تحقيقها باتباع طرق مختلفة. على سبيل المثال، يجب التركيز على النتائج وليس على الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل على مكتبه، وتمكين الموظف من العمل بمرونة لتحقيق المهام الأساسية.
- لا تركز دون مبرر على المؤهلات العلمية أو الخبرة العملية في الحالة التي لا تكون فيها ضرورية للوظيفة.



يجب تفادي الإفراط في التركيز على المهارات الشخصية في التفاعل مع الآخرين عندما لا تكون ضرورية جدًا، كما يجب تفادي وضع شروط، منها على سبيل المثال:

- يجب أن يكون الموظف محبًا للمرح ويتمتع بشخصية ممتازة.
- يجب أن يكون قويًا وملتزمًا بالعمل ضمن الفريق.

اكتب بدلاً من ذلك:

- يجب أن يكون الموظف قادرًا على بناء علاقات منتجة والمحافظة عليها مع الزملاء والعملاء والزبائن.
- يجب أن يكون قادرًا على العمل بفاعلية ضمن فريق عمل.

يمكن أن يكون من المناسب إبلاغ المرشحين المحتملين بأن بعض الوظائف تشتمل على درجة معينة من الضغوط أو المسؤولية. ولكن لا ينبغي اعتبار تلك البيانات في الوصف الوظيفي على أنها بمثابة تخلٍ عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، ومنها على سبيل المثال: «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



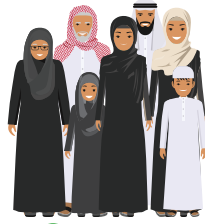
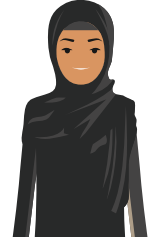
دراسة الحالة 1



منيرة - المحافظة على الصحة الجيدة والتطور المهني (1)



تم تشخيص حالة منيرة باضطراب القلق العام عندما كانت في سن العشرين. وقد واجهت بعض صعوبات الصحة النفسية في السنة الأخيرة من برنامج البكالوريوس في إدارة الأعمال في الجامعة.



بقيت منيرة على اتصال بطبيبتها منذ تخرجها. وقد قدمت عائلتها الكبيرة وصدقاتها دعمًا كبيرًا لها وتفهموا الأوضاع التي تؤدي إلى إثارة قلقها.



تعمل منيرة من منزلها كعاملية مركز اتصالات لشركة تأمين طبي كبرى متعددة الجنسيات.

لقد استطاعت منيرة بفضل دعم فريقها الطبي استكمال جلسات العلاج السلوكي الإدراكي. وهي تجد أن الأساليب التي تتعلمها مفيدة كثيرًا لها. وتشعر بأنها مستعدة لتحمل مسؤوليات أكبر في العمل وتحقيق التطور المهني.



توصي طبيبتها بأن تقوم بإجراء نقاش مبدئي مع رئيستها المباشرة لفهم مسارات التقدم المهني المحتملة لدى شركة التأمين الطبي.



إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالباحثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة».
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائط المتعددة).
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية، والصحف الناطقة، والصحافة المجتمعية.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

<https://www.taqat.sa/web/guest/employer/home>

استمارات طلبات التوظيف

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب ذو اضطراب القلق:



- أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته.
- يمكن أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



المقابلات الشخصية والاختبارات

حيث إنك ترغب في توظيف الشخص الأفضل لشغل الوظيفة، يمكن أن تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل.



يمكن أن يؤدي التقدم بطلب الوظيفة وإجراء المقابلات الشخصية إلى إجهاد نفسي. ويمكن أن يشعر الأشخاص ذوي اضطرابات القلق بتزايد القلق أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يحتاجوا إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات والتوظيف لإظهار قدراتهم بمستوى مساوٍ للآخرين. وفي حالة تعيينهم، يمكن أن يصبح القلق أقل عند استقرارهم في الوظيفة.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية ما يلي:

- إعطاء وقت إضافي خلال عملية التقييم أو المقابلة الشخصية.
- تغيير صيغة الطلب أو التقييم.
- جعل المقابلة أقل رسمية بتغيير مكان إجرائها وترتيبها في مكان غير رسمي.
- يمكن أن يحتاج مقدم الطلب إلى معرفة تفاصيل عما تشمله المقابلة، دون الحصول بالضرورة على أسئلة محددة، وذلك لمساعدته على التحضير للمقابلة الشخصية.
- ينبغي على مسؤولي التوظيف التركيز على ما يمكن تحقيقه في الوظيفة أثناء إجراء المقابلة وعدم وضع افتراضات بأن الوظيفة سوف تكون مجهددة نفسيًا أكثر مما يستطيع الشخص ذو اضطراب القلق تحمله.
- يجب تقديم الدعم أو السماح بمرافقة المرشحين أثناء الاجتماعات والمقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد أو شخص يؤازره ويؤيده.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتواريخ. وهذا يعتبر هامًا على الأخص إذا كان المرشح يحتاج إلى شخص مساعد أو إذا كان يشككي من آثار جانبية منها قلة النوم أو الإرهاق نتيجة تناول أدوية.
- يجب إتاحة المزيد من الوقت للمرشح لاستكمال المهام أو الاختبارات الهادفة إلى تقييم المهارات والتي لا تحتاج إلى استكمالها خلال فترة زمنية محددة. ويمكن أن يكون هذا مناسبًا بشكل خاص للمرشحين غير المعتادين على بيئة عمل.



- يجب تضمين فترات للراحة أو للذهاب إلى لدورة المياه. بعض الأشخاص الذين يشعرون بالقلق يمكن أن يحتاجوا إلى زيارة دورات المياه بشكل متكرر.
- يجب إتاحة إمكانية الحصول على مياه للشرب. وهذا مهم بشكل خاص للمرشحين الذين يتناولون أدوية يمكن أن يكون لها آثار جانبية كالإرهاق أو العطش الزائد.

تذكر أن الأشخاص الذين يعودون إلى العمل بعد فترة من المرض النفسي أو البطالة يمكن أن يشعروا بعدم ثقة بالنفس، ولكنهم يستعيدون قدراتهم على التواصل ومهارات التفاعل الشخصي على الأرجح حالما يتم تعيينهم.

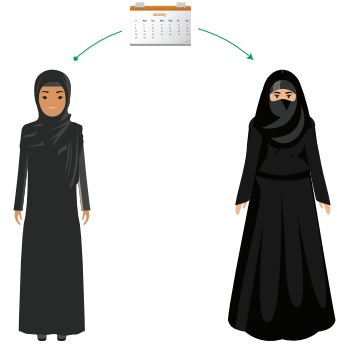


دراسة الحالة 1



منيرة - المحافظة على الصحة الجيدة والتطور المهني (2)

سألت منيرة خلال المكالمات الأسبوعية مع رئيستها المباشرة هدية عن خيارات تطورها المهني. وقد شجعت هدية منيرة بالإثناء على طموحاتها وقالت لها أنها لا تحقق فقط أهدافها الأسبوعية، بل وتتجاوزها أيضًا. كما أخبرت هدية منيرة بأنها تظهر قدرة لكي تصبح رئيسة فريق.



اقتربت هدية على منيرة أن تفكر بالانتقال من العمل عبر الهاتف إلى العمل في مركز الاتصالات، حيث تحصل منيرة على فرص أكبر لممارسة عملها ضمن الفريق. وعندما تصبح وظيفة رئيسة فريق متاحة، سوف تفهم احتياجات الوظيفة بعزيم من الوضوح.

بعد المناقشة مع أفراد عائلتها وفريقها الطبي، بدأت منيرة بالعمل في مركز الاتصالات يومين كل أسبوع. وكانت أكثر ثقة باستخدام أساليب إدارة القلق بعد استكمالها لجلسات العلاج الجماعية.



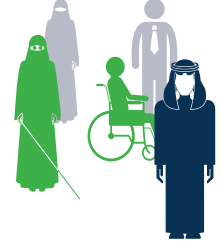
بعد مرور ثمانية أسابيع، أصبحت منيرة تعمل خمسة أيام في الأسبوع في مركز الاتصالات. وهي تتصل باستمرار بفريقها الطبي ولكنها أصبحت بحاجة إلى عدد أقل من الزيارات للفريق الطبي.

منيرة متفائلة بالمستقبل وتتطلع إلى التقدم لشغل وظيفة أعلى عندما تصبح شاغرة.



الاحتفاظ بالموظف

عندما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن عمليًا بعد تعيين الموظف - ويمكن أن يستغرق ذلك وقتًا. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن المدير أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها.



التدريب على الوعي بالإعاقة والذي يشمل الوعي باضطراب القلق، يمكن أن يكون مفيدًا جدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة. ويمكن أن تشمل مجالات دعم الأشخاص ذوي اضطراب القلق على ما يلي:

الصعوبة في التعامل مع الإجهاد النفسي والعواطف

- إذا كان شخص لديه الشعور بالقلق نتيجة لعامل إثارة معينة، يمكن أن يكون المطلوب عدم تعرض الموظف لعامل إثارة القلق.
- بعد إزالة العامل المثير للقلق، يمكن أن يتمكن الموظف من التدرب على مواجهة ذلك العامل. فإذا استمر بالشعور بالقلق وكانت وظيفته تقتضي التعرض لذلك العامل المثير للقلق، وفي حالة تقديم جميع الخدمات التيسيرية الأخرى، يمكن أن يكون من الضروري نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في حالة توفرها.
- يجب مدح الموظف وتقديم التشجيع الإيجابي له.
- يجب إحالة الموظف إلى برامج الاستشارة ومساعدة الموظفين في حالة توفرها.
- يجب السماح للموظف بإجراء مكالمات هاتفية أثناء ساعات الدوام للتحدث مع طبيبه ومع الآخرين للحصول على الدعم المطلوب.

مسائل الحضور والانصراف

- إتاحة المرونة في الإجازات للتعامل مع المشاكل الصحية.
- ترتيب حجم عمل مريح وساعات دوام مرنة.
- السماح للموظف بالعمل من منزله.
- إتاحة إمكانية العمل بدوام جزئي.



التعامل مع التغيير

- إدراك أن أي تغيير في بيئة العمل بما في ذلك أي تغييرات في الموظفين يمكن أن يؤدي إلى تعريض الشخص الذي لديه اضطراب القلق لصعوبات.
- ترتيب اجتماعات أسبوعية أو شهرية مع الموظف لمناقشة المسائل المتعلقة بمكان العمل ومستويات الإنتاجية.
- المحافظة على قنوات اتصال مفتوحة بين الموظف ورئيسه المباشر الجديد والسابق لضمان تيسير عملية التحوّل.
- القيام مسبقًا بقدر الإمكان بشرح أي تغييرات تؤثر على الموظف.
- تقديم الدعم أو الإرشاد أو التوجيه من زميل أو من برنامج مساعدة الموظفين.
- تخفيف حجم العمل.
- تغيير ساعات الدوام لتفادي التعرض لعوامل تثير القلق، إذا كان القلق في وقت معين من اليوم أكثر حدة أو بسبب تأثيرات تناول الأدوية.

التفاعل مع الزملاء

- عدم اشتراط حضور الموظف لأي مناسبات اجتماعية تتعلق بالعمل.
- يجب ضمان عمل مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. ويعتبر تحرير اتفاقية خدمات تيسيرية مصممة خصيصًا حسب الحاجة، طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقولة.
- يجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم شخص لديه اضطراب القلق بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.



التعريف والتدريب

ينبغي تضمين الوسائل المعرفية بالإعاقة والحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية في جميع السياسات، على سبيل المثال السياسات بشأن الإجازات المرضية، والتدريب، وتقييم الأداء. وينبغي إطلاع الموظفين الجدد على هذه السياسات خلال عملية التعريف.



من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا بحيث يتمكن الموظفون ممن لديهم اضطرابات القلق من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

سواء كان الموظف لديه اضطراب القلق يعود إلى العمل أو يلتحق بالعمل للمرة الأولى، يجب التأكد من إعطائه تعريفًا شاملاً:

- يجب التعامل بحساسية. يمكن أن تحتاج عمليات التعريف لمهارات اجتماعية عالية ويمكن أن يكون ذلك صعبًا على الأشخاص الذين لا يملكون ثقة بالنفس أو الذين لديهم تدني في مستوى تقديرهم لذاتهم. ويجب تقديم الدعم في أنشطة عمل الفريق أو لكسر الجمود في التعامل، إذا كان ذلك مناسبًا.
- يجب بيان التوقعات للموظف بوضوح. ويجب شرح متطلبات الوظيفة وكيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنشأة.
- يجب تقديم الدعم من الزملاء أو من مرشد في مكان العمل. ويمكن أن يكون هذا مفيدًا جدًا للموظف ممن لديه اضطراب القلق ويتيح لزميله فرصة كبيرة للتطور الشخصي.
- يجب تقديم التدريب والموارد لتجهيز الفرد لأداء وظيفته. يمكن أن يحتاج بعض الموظفين المصنفين باضطراب القلق إلى دعم وإشراف إداري إضافي أثناء فترة التعريف.
- يجب التأكد من أن الشخص على ثقة وارتياح بالمهام الموكلة إليه قبل زيادة حجم العمل المطلوب منه أو قبل تكليفه بمهام جديدة.



دراسة الحالة 2

ريان والتفاوض على الخدمات التيسيرية (1)

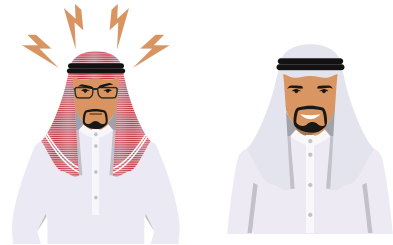


ريان يعمل كمطور برمجيات منذ خمس سنوات. لديه اضطراب القلق، وبعد تعرضه لحادث مروري في الفترة الأخيرة، تفاقم اضطراب القلق لديه. ويشعر ريان بالقلق أثناء التنقل خلال فترات الزحام المروري. وهو أيضًا يجد صعوبة في التركيز عندما يكون المكتب مزدحمًا جدًا وفيه الكثير من الضجيج.



بندر، الرئيس المباشر لريان، يدرك أن ريان يبدو قلقًا بشكل أكبر في الفترة الأخيرة ويجد صعوبة في إنجاز المهام عندما يكون المكتب مزدحمًا.

يجتمع بندر بريان لمناقشة ما يشعر به وما إذا كانت هناك أي خدمات تيسيرية يمكن أن تساعد على القيام بعمله. وخلال الاجتماع.



يشرح ريان أنه يشعر بالكثير من القلق عندما يكون المكتب مزدحمًا وعندما تكون مستويات الضجيج مرتفعة حيث إن هذا يؤثر على تركيزه. كذلك يشرح ريان أيضًا أنه يشعر بالقلق أثناء التنقل خلال فترات الازدحام المروري.



الشعور بالكثير
من القلق

=



المكتب المزدحم

+



التنقل خلال فترات
الازدحام المروري



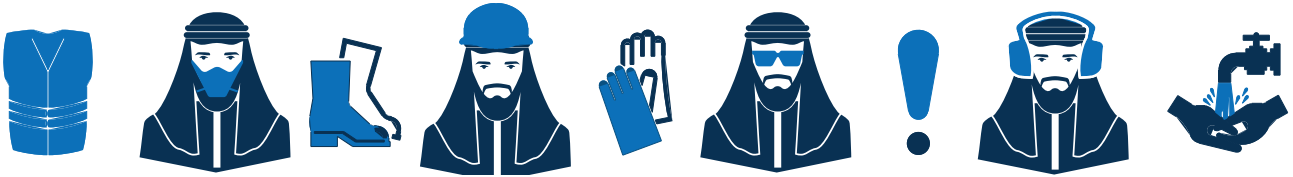
مكان العمل

يجب التأكد من حصول الشخص ذو اضطراب القلق على الوقت الكافي للتعرف على المبنى، شاملاً أي تغييرات في مخطط مكان العمل. ويجب التأكد من أن الموظفين على علم بأبسط إجراءات الصحة والسلامة لمنع الأخطار التي يمكن أن تواجه الموظف ذي الإعاقة.

لمزيد من المعلومات حول إمكانيات الدخول إلى المباني، أنظر دليل الإرشادات العامة للدخول إلى المباني:

<http://www.kscdr.org.sa/media/5019/uap-be-ar.pdf>

الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أي عوائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستمرار كعوامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذو الإعاقة أو فصله من عمله.

يسود أصحاب العمل في الغالب اعتقاد خاطئ بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يمثل خطورة لا يمكن التحكم بها على صحة وسلامة الشخص ذو الإعاقة وزملائه.

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن موظف لديه اضطراب القلق، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع نهج لإدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص لديه اضطراب القلق.



- تقديم خدمات تيسيرية المتعلقة بالشخص التي يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتخفيف من أو إزالة المخاطر المتعلقة بيئة العمل أو أنشطة العمل وتطبيق معايير ممارسة سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.

الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للطوارئ ووضع إجراءات احتياطية للسلامة لضمان المحافظة على حياة جميع الموظفين في حالة نشوب حريق لا سمح الله.



ينبغي على أصحاب العمل المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي اضطراب القلق على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفرًا.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



دراسة الحالة 2

ريان والتفاوض على الخدمات التيسيرية (2)



خلال الاجتماع، يسأل بندر ريان ما إذا كان يرغب في العمل في قسم من المكتب أكثر هدوءًا عندما يكون المكتب مزدحمًا جدًا. ويعد بندر بأنه سوف يتصل بإدارة تقنية المعلومات لطلب سماعات لعزل الضجيج يستخدمها ريان أثناء وجوده في المكتب.



يوافق ريان على أن هذا سوف يساعده ويمكنه من التركيز على عمله بسهولة أكبر. ويشرح أيضًا بأن تنقله أثناء فترات الازدحام المروري يسبب له القلق. ويقترح بندر على ريان الحضور إلى الدوام قبل ساعة من بداية الدوام والمغادرة قبل ساعة من انتهاء الدوام لتفادي الازدحام المروري.



يعرب ريان عن سعادته بهذا الاقتراح ويوافق على تجربة هذه الخدمات التيسيرية. يسجل بندر الخدمات التيسيرية التي اتفق عليها مع ريان ويرتب لإجراء مراجعة بعد شهر للتقييم ومعرفة ما إذا كانت هناك أي تغييرات مطلوبة.



7. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية

لقد ورد النص بوضوح على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء على المستوى العالمي في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى المستوى المحلي في تعريف الإعاقة الصادر عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ونظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية.

(i) المستوى الدولي

في العام 2008، وقعت المملكة العربية والسعودية وصادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على ما يلي:



المادة (27)

العمل والعمال

1. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(i) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛



(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والاستمرارية فيها والعودة إليه؛

(و) تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

(ح) تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

(ط) ضمان توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.



(ب) المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28/6/1437هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية للفقدرلة لنظام العمل. حيث أوضحت المادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه « كل شخص يثبت بموجب تقرير

طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقة التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، والاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب احد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية».

يمكن الاطلاع على تعريف الإعاقة على موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية باللغة العربية على الرابط التالي:

https://portal.moi.gov.sa/ar/News/news_343



8. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهّل احتياجات العمل لديك.

▲ طاقات – البوابة الوطنية للعمل

طاقات هي مبادرة وطنية أنشئت لتكون منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتمتد لتغطي القطاعين العام والخاص. تركز رسالة طاقات على تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفاعلية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

الموقع الإلكتروني : <https://www.taqat.sa/web/guest/about-taqat>

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات:

الموقع الإلكتروني : <https://www.hrdf.org.sa/Locations>

الخدمات أو المؤسسات غير التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ليست بالضرورة معتمدة من الصندوق.

▲ مستشفى الملك فيصل التخصصي

تقديم الدعم النفسي والعلاجي وخدمات الصحة العقلية للأشخاص الذين لديهم حالات نفسية

الهاتف : 920012312، +966 11 442 7500، +966 11 464 7272، +966 12 666 7777

موقع الإلكتروني : www.kfshrc.edu.sa

المنطقة : 1 - 2



▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 11 480 4548
فاكس : +966 11 480 4640
الموقع الالكتروني : www.alamal.med.sa
بريد الكتروني : info@alamal.med.sa
المنطقة : 1

▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالدمار

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 13 853 9500
فاكس : +966 13 853 9590
الموقع الالكتروني : alamalhospital.med.sa
المنطقة : 4

▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالمدينة المنورة

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 16 322 1648 , +966 16 385 2010
الموقع الالكتروني : www.amalalmadinah.com
المنطقة : 5

▲ مستشفى الصحة النفسية بالقصير

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 16 861 9224
الموقع الالكتروني : www.bmhh.med.sa
المنطقة : 5



▲ مستشفى الصحة النفسية بتبوك

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 14 423 5144
المنطقة : 7

▲ مركز مطمئنة الطبي

تقديم دورات وأستشارات نفسية وعلاجية للأشخاص ذوي الأمراض النفسية

هاتف : +966 11 229 6669 , +966 16 321 4422
المنطقة : 5,1

▲ ميدي كير

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي، إجراء الدراسات والأبحاث ذات العلاقة ورفع مستوى الوعي والثقافة الصحية الخاصة بالطب النفسي بين أفراد المجتمع

الهاتف : +966 11 245 7870 , 920005531
موقع الالكتروني : www.medicare-clinics.com
موقع الالكتروني : medicare.clinics.sa@gmail.com
المنطقة : 1

▲ مركز ذاتي للإرشاد الاسري والنفسي

يوفر إرشاد أسري ونفسي، دورات تدريبية متخصصة في المجال النفسي والاجتماعي للأفراد والمؤسسات والشركات والإدارات الحكومية والجامعات

هاتف : +966 11 465 5008
الموقع الالكتروني : www.thati-center.com
المنطقة : 1



▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي

برامج وتوعية للأسرة وتقديم المعلومات

الهاتف : +966 11 269 4499 , +966 11 263 4111
موقع الالكتروني : www.wa3i.org.sa
موقع الالكتروني : medicare.clinics.sa@gmail.com
المنطقة : 1,2,3,4,11,12,13

▲ عيادات نخبة التخصصية

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي

هاتف : +966 13 894 0004
الموقع الالكتروني : www.elite-clinics.net
البريد الالكتروني : info@elite-clinics.net
المنطقة : 4

▲ حلول للأستشارات النفسية والسلوكية

موقع يقدم الاستشارات النفسية والسلوكية تحت إشراف نخبة من الاستشاريين والأخصائيين النفسيين

هاتف : +966 14 450 9876 , 920000247
فاكس : +966 14 450 5591
الموقع الالكتروني : www.holol.net
المنطقة : 5,1

▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

هاتف : +966 11 488 4401
فاكس : +966 11 482 6164
الموقع الالكتروني : www.kscdr.org.sa
المنطقة : 13 - 1



▲ دروب

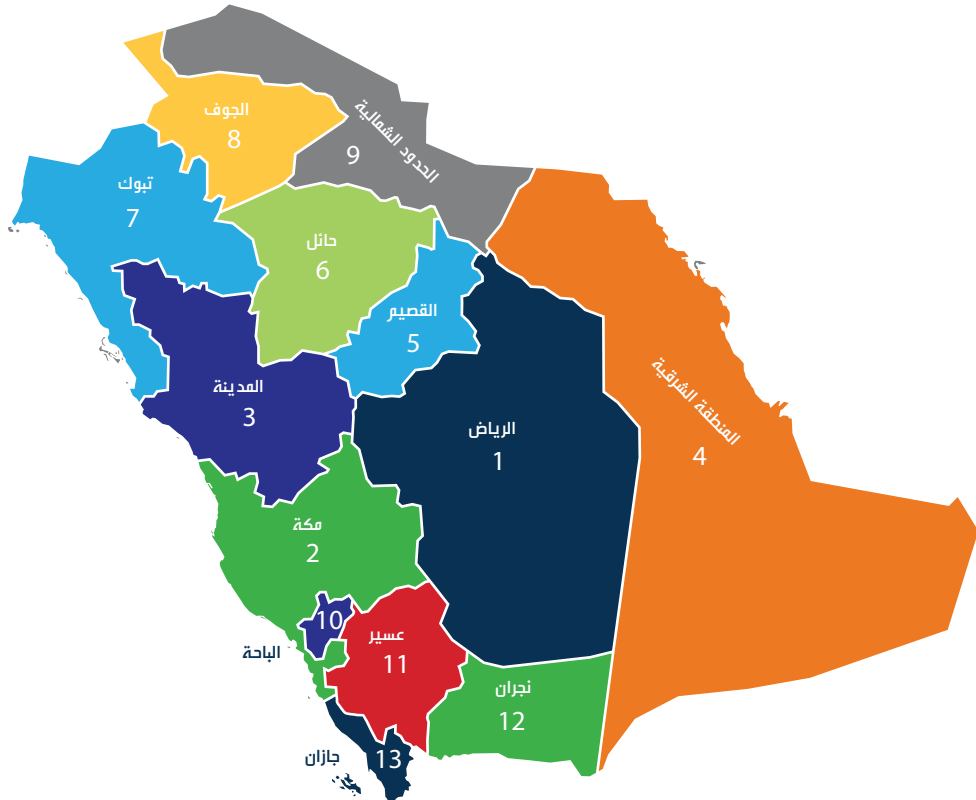
دروب منصة تعليم إلكتروني تابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية. ويمكن لبوابة تعلم توافق وبرامج التدريب على لغة الإشارة بناء الثقة بين الموظفين ذوي الإعاقة وبين أصحاب العمل

الموقع الإلكتروني : www.doroob.sa
المنطقة : 1 - 13

▲ شبكة أصحاب الإعاقة والأعمال (قادرون)

تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير أفضل الممارسات أصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شاملة.

هاتف : +966 12 698 6116
الموقع الإلكتروني : www.qaderoon.sa
بريد إلكتروني : info@qaderoon.sa
المنطقة : 1 - 13





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

مؤسسة تم إنشاؤها لوضع المعايير والمحافظة على حدثها فيما يتعلق بالإنترنت لتمكين المستخدمين من الوصول إلى صفحات الإنترنت بدون مشاكل.

الموقع الالكتروني : www.w3.org
المنطقة : عالمي

▲ منظمة الصحة العالمية

يعمل موظفو منظمة الصحة العالمية مع الحكومات وشركاء آخرين في أكثر من 150 دولة لضمان أعلى مستويات الصحة لجميع الناس.

الموقع الالكتروني : [/http://www.who.int/en](http://www.who.int/en)
المنطقة : عالمي

▲ شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية

شبكة مشاريع متعددة الجنسيات وأصحاب عمل وشركات وشبكات أعمال ومنظمات للأشخاص ذوي الإعاقة

الموقع الالكتروني : [/http://www.businessanddisability.org/index.php/en](http://www.businessanddisability.org/index.php/en)
المنطقة : عالمي



9. الشركاء المتعاونون

يرحب صندوق تنمية الموارد البشرية بتلقي الملاحظات من الأشخاص والمؤسسات وأصحاب العمل المهتمين حول دليل وسائل تسهيل التوظيف هذا.

فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني tawafuq@hrdf.org.sa لتقديم ملاحظاتكم واقتراحاتكم.

- سوف تشمل الطبعة الثانية من الدليل على أسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.
- الموعد النهائي لتقديم الملاحظات على الطبعة الأولى هو 1 مايو 2017م.

توافق
Tawafuq

 Tawafuq@hrdf.org.sa

 920020301

