دورة الوقاية من الانتحار في بيئة العمل لقادة الموارد البشرية: السياسات والاستجابة والدعم

اللاحق

1 – 5 فبراير 2027

نيويورك

دورة الوقاية من الانتحار في بيئة العمل لقادة الموارد البشرية: السياسات والاستجابة والدعم اللاحق

المرجع: 757_36232 **التاريخ:** 1 – 5 فبراير 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

ملخص البرنامج

الوقاية من الانتحار في بيئة العمل محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لقادة الموارد البشرية والصحة المهنية والرفاه الوظيفي على المستوى الإداري، ويخرج منها كل مشارك بخطة مؤسسية للوقاية والدعم اللاحق. تملك جهات كثيرة سياسة للرفاه لكنها لا تملك مسارا مجربا لمدير يلتقي زميلا في ضائقة حادة، ولا لما يلزم في الأيام التالية لوفاة. وينتقل البرنامج من تشخيص المخاطر النفسية والاجتماعية إلى تصميم السياسة وبروتوكولات الاستجابة والدعم اللاحق ثم خطة متكاملة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في الوقاية من الانتحار لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

قد ترفع ضغوط العمل والعزلة والتغيير المؤسسي خطر إيذاء النفس بين العاملين، ومع ذلك لا يعرف المديرون غالبا ماذا يقولون ولمن يتصلون وما الذي يوثقونه. وتحمي الأدوار الواضحة والاستجابات المتدربة الموظف، وتحمي المدير الذي يتصرف، والفريق من حوله، ومكانة المنظمة لدى العاملين فيها.

- التعرف المبكر: يتحسن حين يتعلم المديرون علامات الخطر وطريقة آمنة لفتح الحديث.
- الغياب ودوران العمل: ينخفضان حين تقابل الضائقة بالدعم والعودة التدريجية بدل الصمت.
- التعرض لمساءلة واجب الرعاية: يتقلص حين تتفق السياسة ومسارات التصعيد والسجلات قبل وقوع حادثة.

المبادئ والأساس المعرفي

- ISO 45003 معيار الصحة النفسية والسلامة في العمل: يؤطر المخاطر النفسية والاجتماعية وضوابطها، ويطبق في مراجعة المخاطر ضمن الجلستين 1 و2.
- نهج LIVE LIFE لمنظمة الصحة العالمية للوقاية من الانتحار: يوفر ركائز الحد من الوصول إلى وسائل الإيذاء والتواصل المسؤول والمهارات الحياتية والتعرف المبكر مع المتابعة، ويستخدم في الجلسات 2 إلى 4.
- ممارسات الدعم بعد الحادثة: تنظم دعم الزملاء والمديرين والأسر بعد وفاة بالانتحار، وتطبق في الجلسة 4.

المشاركون المستهدفون

- قيادات الموارد البشرية التي تملك سياسات الرفاه والغياب وعلاقات الموظفين.
- مسؤولو الصحة المهنية والرفاه الذين يستقبلون الإحالات من المديرين.
- رؤساء الوظائف الذين عليهم التصرف حين يمر أحد أعضاء الفريق بأزمة.
- مديرو السلامة والمخاطر الذين يضيفون المخاطر النفسية والاجتماعية إلى سجل المخاطر.

تشمل البيئات المعتادة قطاعات الإنشاءات والمصارف والرعاية الصحية والطاقة والإدارة العامة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص المخاطر النفسية والاجتماعية التي ترفع خطر الانتحار في القوى العاملة.
2. سيكون المشاركون قادرين على صياغة سياسة للوقاية من الانتحار بأدوار وحدود واضحة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تقييم استجابة المدير لموظف في ضائقة وفق بروتوكول محدد.
4. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات مسارات التصعيد والإحالة بحسب مستويات الخطر.
5. سيكون المشاركون قادرين على تصميم خطة للدعم اللاحق للفريق بعد وفاة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير الخطة أمام راع تنفيذي ومجموعة تمثل الموظفين.

هيكل البرنامج

اليوم 1: أسس المخاطر النفسية والاجتماعية والوقاية من الانتحار

أي ظروف في العمل ترفع خطر الانتحار، ومن يتحمل أي واجب؟

- خريطة المخاطر وفق ISO 45003
- شبكة عوامل الخطر والحماية
- مخطط أدوار واجب الرعاية
- دليل المفاهيم الخاطئة واللغة المناسبة
- ملف تعرض القوى العاملة

اليوم 2: تصميم السياسة وضوابط الوقاية

ماذا ينبغي أن تنص عليه سياسة الوقاية من الانتحار، وأي ضوابط تقلل الخطر قبل الأزمة؟

- مراجعة ركائز LIVE LIFE
- قالب بنود السياسة
- فحص تقييد وسائل الإيذاء
- قواعد التواصل المسؤول
- تدقيق فجوات برنامج الرفاه

اليوم 3: التعرف على الضائقة والاستجابة لها

ماذا ينبغي أن يلاحظ المدير ويقول ويفعل حين يبدو زميل معرضا للخطر؟

- قائمة فحص علامات الخطر
- نص الحوار الآمن
- خطوات السلامة الفورية
- شجرة قرار التصعيد
- قواعد تدوين الحالة والسرية

اليوم 4: الإحالة والعودة والدعم بعد الحادثة

كيف يستمر الدعم بعد الاستجابة الأولى، وكيف يدعم الفريق بعد الوفاة؟

- خريطة مسار الإحالة
- اتفاق العودة التدريجية
- الجدول الزمني للاستجابة بعد الحادثة
- دليل التواصل مع الزملاء والأسرة
- خطة دعم المديرين وجلسة المراجعة

اليوم 5: خطة مؤسسية للوقاية والدعم اللاحق

هل تجتمع الأدوات السابقة في خطة واحدة يستطيع الراعي اعتمادها؟

- تطبيق خريطة المخاطر من الجلسة 1
- اختبار قالب بنود السياسة من الجلسة 2
- تدريب على شجرة قرار التصعيد من الجلسة 3
- فحص الجدول الزمني بعد الحادثة من الجلسة 4
- إنجاز خطة الوقاية والدعم اللاحق

المنهجية

يقوم البرنامج على تمارين منظمة تستند إلى ملفات حالات جاهزة من قطاعين، في كل منها سيناريو موجز لموظف ومسودة سياسة ومذكرة مدير. يعمل المشاركون في مجموعات صغيرة ويتدربون على الحوار في ثنائيات ويراجعون بروتوكولات بعضهم ويدافعون عن اختياراتهم أمام زملائهم. والبرنامج ينمي القيادة المؤسسية ولا يقدم علاجا سريريا.

- نشاط مقترح: إعادة كتابة بند ضعيف في سياسة بحيث تتضح الأدوار والحدود.
- نشاط مقترح: التدرب في ثنائيات على أول حوار مع زميل في ضائقة.
- نشاط مقترح: بناء جدول زمني للدعم بعد الحادثة يغطي أول أسبوعين بعد وفاة.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة مؤسسية للوقاية والدعم اللاحق. وتضم الخطة ملخصا للمخاطر النفسية والاجتماعية وبنودا للسياسة وبروتوكول استجابة للمديرين وخريطة تصعيد وجدولا زمنيا للدعم بعد الحادثة ومذكرة تواصل. وتستخدم في العمل لإحاطة الراعي التنفيذي وتدريب المديرين المباشرين والاتفاق على المسؤوليات مع الصحة المهنية.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة الوقاية من الانتحار قادة الموارد البشرية الذين ليس لهم تدريب سريري؟

نعم، فالوقاية من الانتحار تدرس هنا من منظور مؤسسي عبر بروتوكولات ونصوص حوار وملفات حالات. وتفترض خبرة في الموارد البشرية أو الرفاه أو الإدارة المباشرة دون خلفية سريرية.

على أي معايير تقوم المخاطر النفسية والاجتماعية والوقاية من الانتحار؟

تقوم المخاطر النفسية والاجتماعية والوقاية من الانتحار على ISO 45003 للصحة النفسية والسلامة في العمل ونهج LIVE LIFE لمنظمة الصحة العالمية، إضافة إلى ممارسات الدعم بعد الحادثة.

كيف تستخدم خطة تدريب الوقاية من الانتحار في العمل؟

تستخدم خطة الوقاية والدعم اللاحق لإحاطة الراعي وتدريب المديرين المباشرين على بروتوكول الاستجابة والاتفاق مع الصحة المهنية على مسارات الإحالة.

بماذا يختلف تدريب الوقاية من الانتحار عن دورة عامة في الرفاه الوظيفي؟

يركز تدريب الوقاية من الانتحار على التعرف على الخطر الحاد والاستجابة الآمنة ودعم الفريق بعد الحادثة، بينما تركز الدورة العامة في الرفاه الوظيفي على العادات الصحية والمرونة النفسية لدى القوى العاملة.