

توظيف مقدمي الرعاية الصحية للاستعداد والاستجابة لجائحة فيروس كورونا المستجد COVID 19

المقدمة

تحتوي هذه الورقة على مجموعة من الارشادات والتعليمات السليمة لتوظيف الكوادر الطبية والتمريضية والمساندة والإدارية للتعامل مع جائحة فيروس الكوفيد-19 في المستشفيات.

يواجه العالم حالياً جائحة فيروس كورونا، وأبطال هذه المواجهة هم الذين يدوسون بأقدامهم الخطر، ويقفون في الصفوف الأولى على طول خط المواجهة مع الفيروس الغادر القاتل. أول هؤلاء هم الأطباء والتمريض، وباقي الكوادر الفنية والإدارية ورجال الإسعاف ورجال الشرطة وعمال المستشفيات وعمال النظافة الذين يحملون بأيديهم مخلفات قد تحوي كورونا وفيروسات أشد خطراً من كورونا.

أظهرت أزمة فيروس كورونا المستجد التي تعاني منها معظم دول العالم حالياً، مدى الجهد الكبير الذي تبذله الفرق الطبية من أطباء وتمريض من أجل مساعدة المرضى والسيطرة على المرض ومكافحته.

أن الكادر الطبي والتمريضي يقومون بواجبهم بإخلاص تلبية لنداء الوطن، على الرغم من تعرضهم وأسره لمخاطر العدوى المتكررة والتي تصيب البعض منهم بإصابات خطيرة وقد يلقي البعض منهم حتفه بسبب أداء عمله. أن جهدهم لا يقدر بثمن. ولضمان عدم تحول المستشفيات من مكان للاستشفاء إلى مكان لنشر العدوى، لا بد من إعداد خطة طوارئ للاستعداد والاستجابة للجائحة، بحيث تشمل الخطة أهداف وإستراتيجيات تلبي احتياجات المستشفيات وتحقق التوقعات وخاصة تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية من أطباء وتمريض وغيرهم. كما يتطلب توفير جميع مستلزمات مكافحة العدوى بجميع المرافق الطبية، وإعلان البروتوكول العلمي الموحد لكيفية استخدام جميع المتعاملين مع الحالات المشتبه فيها والمرضية، من أطباء وتمريض وغيرهم، للوقايات الشخصية.

يعد طاقم التمريض بجانب الأطباء أخطر الفئات المعرضة للإصابة بفيروس كورونا نتيجة اختلاطهم المباشر مع المرضى بحكم ظروف عملهم الذي يجبرهم على الاقتراب من المصابين، وقد أصيب بالفعل عدد من الممرضات والأطباء بالفيروس في عدد من المستشفيات في العالم. ولهذا السبب لا بد من عمل التدريب اللازم لجميع الكوادر الطبية والتمريضية عن كيفية الوقاية من مرض الكورونا، وتوزيع مواد توعية في أماكن التجمعات للحد من انتشاره. كما أن عمال المستشفيات سواء فني الأشعة والتنفسية ولمختبر وعمال التغذية والمصبغة والنظافة وغيرهم مساعداً الأطباء، كذلك لهم دور كبير بالتصدي لفيروس كورونا حيث أنهم يدعمون ويساندون الكادر الطبي في تقديم الخدمات المناسبة للمرضى، كما يلتزمون بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية ومعايير ضبط العدوى للوقاية من المرض. COVID 19

مسؤوليات الإدارة في المستشفيات

- إعداد خطة طوارئ للاستعداد والاستجابة لجائحة فيروس كورونا المستجد بحيث تشمل الخطة على كيفية إدارة الموارد البشرية بطريقة كفوة لتلبية احتياجات الدوائر والأقسام الطبية والتمريضية والخدمات المساندة.

- تشكيل لجنة لإدارة الجائحة بكافة مراحلها والتنسيق مع مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام لتحديد احتياجاتها من الكوادر الطبية والتمريضية الحالية والمستقبلية مع مراعاة تدفق المرضى المتوقع (Surge) وبناء على التوقعات والخبرات السابقة وتعليمات وزارة الصحة.
- التأكد من توثيق واعتماد البروتوكولات والسياسات والإجراءات المتعلقة بالتوظيف للكوادر البشرية ولكافة الدوائر والأقسام، واعتمادها من لجنة إدارة الازمات ولجان المستشفى وخاصة لجنة ضبط العدوى في المستشفى، والتي تتماشى مع تعليمات وتوجيهات وزارة الصحة
- توفير الأعداد المناسبة من الموارد البشرية والمادية والتأكد من توفر أدوات الحماية الشخصية وبكميات تتناسب مع حاجة المستشفى وتلبي احتياجات الكوادر البشرية الحالية والمستقبلية.
- التأكد من تدريب الموظفين المعنيين من عمال التدبير المنزلي والفنيين والتمريض والأطباء على كيفية التعامل مع أدوات الحماية الشخصية وعلى إجراءات ضبط العدوى اللازمة للوقاية من ومنع انتشار فيروس كورونا المستجد.
- إعداد نظام للرصد والمراقبة والاستقصاء وعمل المسوحات الميدانية المناسبة خلال مراحل انتشار المرض لاستخدام نتائج المسح والقياس لغايات تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية وخاصة الكوادر الطبية والتمريضية
- إعداد برامج صحة وسلامة مهنية للمحافظة على صحة العاملين واتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامتهم وبالتالي الاستمرارية في تقديم الخدمات بجودة عالية.
- التنسيق مع لجنة منع وضبط العدوى وعمل جولات ميدانية يومية للتأكد من التزام الكادر بمعايير منع وضبط العدوى وحسب السياسات والإجراءات.

الأهداف

تهدف هذه الارشادات الى تزويد إدارة المستشفيات بأهم الارشادات الواجب إتباعها لإدارة الكوادر التمريضية والطبية والكوادر المساندة واستثمار الكفاءات للتصدي للجائحة ومعالجتها والوقاية منها ولمنع انتشار العدوى الناتجة عن فيروس كورونا المستجد (الكوفيد) 19, حيث تسهم هذه الارشادات بتوضيح الاجراءات اللازم إتباعها لإدارة الكوادر الطبية والتمريضية كافة والمستندة على الدليل العلمي وبالتالي تقديم الرعاية المثلى للمرضى والتقليل من احتمالية نشر العدوى في المستشفيات والمجتمع المحيط بهم.

الإجراءات

مبادئ أساسية لإدارة الموارد البشرية للاستعداد لجائحة الـ COVID-19:

لا يختلف اثنان عن أن ما يشهده العالم من انتشار لوباء فيروس كورونا المستجد Covid-19 والتدابير المتخذة في إدارة أزمته من ادارات الموارد البشرية في العالم اجمع، يجعل منه التحدي الأصعب، الأخطر، الأكبر والأكثر شمولية منذ نشأة ادارة الموارد البشرية وتطورها خلال ما يقارب العقد من الزمن، ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية هي من أهم الموارد اللازم توفرها وبأعداد كافية للاستعداد والاستجابة لجائحة الـ COVID 19، وبناء على خطة الاستجابة والاستعداد للحالات الطارئة التي تم إعدادها من منظمة الصحة العالمية لتكون مرجعية لكافة الدول العربية والاجنبية للتخطيط والاستعداد للتعامل مع جائحة فيروس كورونا المستجد:

1. يتطلب من كل مستشفى إعداد خطة للاستعداد والاستجابة لجائحة فيروس كورونا المستجد بحيث تشمل الخطة على محاور ذات أهمية وأولوية لتحقيق الأهداف المرجوة وأهم هذه المحاور هو الإدارة الأمثل للموارد المادية والبشرية. وهذا يتطلب من كافة المستشفيات والمراكز الطبية الاستعداد للجائحة من خلال حصر مواردها البشرية الحالية والتخطيط لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية خلال مراحل التعامل مع الجائحة.
2. وأحد مراحل التخطيط للموارد البشرية يتطلب عمل لجان على مستوى المستشفيات وعلى المستوى الوطني وتحديد مسؤولياتها للتعامل مع الحاجة مثل:
 - 2.1 لجان ضبط عدوى ومنسقين ضبط عدوى في المستشفى.
 - 2.2 لجنة إدارة الأزمة خاصة بالمستشفى: لإدارة الأزمة وبكافة مراحلها وبالتنسيق مع الجهات الرسمية وتعليمات وزارة الصحة.
 - 2.3 اللجنة الوطنية للأوبئة والتي تضم في عضويتها ممثلين من عدة قطاعات حكومية وغير حكومية، وتتمثل مهامها بالاستشارات الفنية حول إدارة مرض كوفيد- 19 (بناء على طلب من الجهات المعنية في وزارة الصحة حسب الضرورة والاختصاص، ويحق للجنة الاستعانة بمن تراه مناسباً، وتشمل هذه اللجنة عدة لجان فرعية متعددة لغايات محددة حسب الحاجة).
 - 2.4 لجنة اللوائح الصحية الدولية وتتكون من ضباط ارتباط من عدة قطاعات معنية لدعم خطة الجاهزية والاستجابة، وتبليغ منظمة الصحة العالمية بكافة الإجراءات التي تقوم بها الوزارة أولاً بأول.
 - 2.5 المركز الوطني لإدارة الامن والازمات حيث تم تشكيل خلية لإدارة الازمة يرأسها قائد الازمة معالي وزير الصحة وتضم مندوبين من كافة القطاعات المعنية.
 - 2.6 لجنة من عدة قطاعات لمرض كوفيد- 19 في تضم جهات طبية وغير طبية تعمل في المطارات وتقوم بتنفيذ توصيات منظمة الصحة العالمية لحجر وإعادة المسافرين القادمين.
 - 2.7 لجان للرصد والاستقصاء.
3. كما يتطلب من كافة المستشفيات الاستعداد ودراسة سعتها ومخزونها الاحتياطي من:
 - الموارد البشرية.
 - والمستلزمات والمعدات واللوجستيات وإعادة الإمداد.
 - والخبرات المتخصصة والمحددة في الرعاية الحرجة.
 - والإدارة الشاملة لموارد المستشفيات مثل توسيع المساحات والمباني.
4. وبناء على نتائج الدراسة يتطلب من الإدارات التخطيط لرفد السعة والمخزون بالاحتياجات من خلال تنفيذ العديد من الإجراءات وأهمها التوظيف والاستقطاب للموارد البشرية، والعمل على إعادة هندسة المباني والمرافق بالتناسب مع طبيعة الخدمات التي ستقدمها المستشفى خلال التعامل مع الجائحة. حيث تم تصنيف مستويات الرعاية التي تقدمها المستشفيات وحسب مراحل انتشار المرض إلى:
 - مستشفيات تستقبل الحالات التي تشكو من الأعراض للمرض (مراكز الفرز وجمع العينات).
 - مستشفيات تستقبل الحالات التي تشكو من الأعراض ومشتبه بها لمخالطتها مصابين: (مراكز فرز وجمع عينات وفحص مخبري وحجر لحالات مشتبه بها).
 - مستشفيات تستقبل الحالات التي تشكو من الأعراض والمصابة: (مراكز فرز وفحص مخبري ورعاية للحالات المصابة البسيطة والمتوسطة والحرجة والوخيمة).

خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية:

قامت منظمة الصحة العالمية WHO بتطوير برنامج على نظام الإكسل تقوم من خلاله المؤسسات أو بالاستناد عليه باحتساب حاجتها من الموارد البشرية للتصدي لجائحة فيروس كورونا المستجد , حيث يحتوي البرنامج على المسميات الوظيفية اللازمة وعلى ساعات العمل المتوقعة والشفقات وعلى نسبة مقدمي الرعاية الطبية للمرضى وغيرها من البيانات وبناء على البيانات التي يتم إدخالها يتبين أعداد الكوادر البشرية اللازم توفرها لتقديم الخدمة للمصابين وعلى مستويين بحالة استقبال المرضى بالظروف الطبيعية وبحالة التدفق الكبير للمرضى SURGE. (ملحق COVID 19 HEALTH WORKFORCES ESTIMATOR)، ومن الممكن أن تستخدم المستشفيات هذا البرنامج كمرجعية لها لاحتساب حاجتها المتوقعة من الكوادر مما يساعد وزارة الصحة والمؤسسات الطبية والمستشفيات بالاستعداد للتعامل مع الجائحة.

1. يتطلب من لجنة إدارة الأزمات في المستشفى التنسيق مع المدراء ورؤساء الأقسام لدراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للموارد البشرية والاختصاصات وحسب مستوى الخدمات التي سيقدمها الدائرة أو القسم (ملحق نموذج لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية).

نوع الخدمة التي يقدمها المستشفى	الاحتياجات الإضافية من الكوادر الطبية المتخصصة للتعامل مع حالات الـ COVID 19
مراكز الفرز وجمع العينات.	يحتاج أطباء اختصاص حالات طارئة، وتمريض قانوني، ومنسقي ضبط عدوى، وفنيين مختبر.
مراكز فرز وجمع عينات وفحص مخبري وحجر لحالات مشتبه بها.	يحتاج أطباء اختصاص مثل التنفسية والصدريه وأطباء اختصاص أمراض معدية وأطباء اختصاص حالات طارئة، وتمريض قانوني وفنيين مختبر.
مراكز فرز وفحص مخبري ورعاية للحالات المصابة البسيطة والمتوسطة والحرجة والوخيمة.	يحتاج أطباء اختصاص مثل التنفسية والصدريه وأطباء اختصاص أمراض معدية وأطباء اختصاص أقسام عناية حثية وأطباء اختصاص تخدير، وتمريض قانوني عناية حثية وفنيين مختبر.

2. يتم التعميم على مدراء المديرية ورؤساء الأقسام لتحديد الاحتياجات من الموظفين، بحيث تتولى كافة أقسام المستشفى وضع خطة التوظيف الخاص بها وتوثيق ذلك على نموذج الاحتياجات من الموارد البشرية المعتمد لدى دائرة الموارد البشرية.

(ملحق تحديد لأحد المستشفيات في أوروبا يمكن استخدامه كمرجعية لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية للاستعداد والاستجابة للجائحة: - Rough guide to emergency hospital staffing for COVID-19 response)

(19 response)

3. تقوم لجنة إدارة الأزمات وبالتنسيق مع مدراء الدوائر والأقسام بتحديد نسبة الكادر الطبي للمرضى التي سيتم على أساسها احتساب الاحتياجات من الموارد البشرية Health Workforce Baseline and Surge Ratio، ومن الممكن الاستناد إلى الأنظمة والتعليمات المحلية مثل تعليمات المجلس التمريضي أو المجلس الطبي، أو على

مستويات عالمية (ملحق مثال على ذلك وخاص بجائحة فيروس كورونا المستجد- للاستعانة به عند الحاجة
.(Health Workforce Baseline and Surge Ratio – March 21, 2020).

4. يقوم مدير الدائرة أو رئيس كل قسم في المستشفى بإعداد خطة لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الكوادر البشرية المطلوبة وفقاً لعوامل معينة أهمها:

- عدد الاسرة الحالي والتوسع المتوقع لعدد الأسرة وحسب تدفق الحالات المستقبلي (التي يتم قياسها أسبوعياً).
- النسبة المعتمدة عالمياً أو محلياً لأعداد الكوادر الطبية للمرضى (نسبة التمريض: المريض، الطبيب: المريض، فني التنفسية: مريض، التغذية: مريض وغيرها).
- التدفق المتوقع للحالات المرضية المشتبه بها أو الإصابة وبالاتحاد على إحصائيات الدول المجاورة والإحصائيات الأسبوعية للحالات المصابة بالفيروس COVID 19.
- التخصصات أو الفئات الوظيفية المطلوبة وحسب طبيعة الخدمات التي سيقدمها المستشفى أو القسم أو الدائرة خلال مراحل التصدي لـ COVID 19.
- الأجهزة الطبية والمعدات الإضافية المطلوبة والتكنولوجيا المستخدمة.
- نوعية الحالات المرضية (بسيطة أو متوسطة أو حرجة أو وخيمة).
- ندرة الكوادر المتخصصة.
- المهام الوظيفية المطلوبة من الكادر.
- وأي مهارات أو خبرات مطلوبة مثل فنيي التنفسية والتخدير والتغذية وغيرهم.

5. تتضمن كل خطة توظيف العناصر التالية (مرفق النموذج):

- عدد الاسرة المتوفرة حالياً، ومستقبلاً التوسع المتوقع بعد الأسرة.
- نسبة المرضى للكادر الطبي المعتمدة ولكل اختصاص على حده.
- المسميات الوظيفية، الوظائف لجميع العاملين في القسم أو الدائرة.
- عدد الموظفين الحالي في كل وظيفة داخل القسم.
- عدد ورديات العمل لكادر القسم.
- توزيع الكادر على الورديات.
- عدد العاملين المطلوب (النقص) وحسب عدد الأسرة الحالي وعدد الأسرة المستقبلي (مقارنة بتدفق الحالات المتوقع)
- مبررات الحاجة لهذه الكوادر.

الإجراءات اللازمة اتباعها لتقليل احتمالية إصابة الكادر الطبي بفيروس كورونا المستجد COVID 19:

- 1- إيقاف العيادات الخارجية والمراجعين لحين الانتهاء من التعامل مع الجائحة.
- 2- اقتصار الدخولات للمستشفى للحالات الطارئة فقط والحالات التي تستدعي تدخلات طبية في حينه مثل حالات التوليد وغسيل الكلى ومرضى التلاسيميا.
- 3- تقليص أعداد الكوادر الطبية والغير طبية إلى الحد الأدنى للقيام بالأعمال المطلوبة وحسب نسبة الإشغال في الأقسام.

- 4- إعطاء إجازات للسيدات الحوامل، والسيدات اللاتي لديهن أطفال أعمارهم أقل من 5 سنوات، وكبار السن فوق 60 عام، والموظفين الذين يعانون من ضعف في الجهاز المناعي.
- 5- توفير أدوات الحماية الشخصية بكافة أنواعها للكوادر الطبية والتمريضية.
- 6- عمل التقييم السريري والفحص المخبري الدوري للموظفين جميعاً، حيث يتم عمل مسحات بلعومية لهم بعد التعامل ولمدة 5-7 أيام مع الحالات المشتبه بها أو المخالطة أو المصابة ويتم إعادة الفحص بعد اليوم ال 14 أو اليوم 17 ، وفي بعض المراجع تعاد اليوم 29 من التعامل مع المرضى المصابين.
- 7- الرصد والمتابعة من خلال عمل سجلات للموظفين الذين يتعاملون مع أي حالة مشتبه بها أو مخالطة أو مصابة بمرض الـ COVID 19

8- التوعية والتدريب لكافة الموظفين حول فيروس الـ COVID 19 بحيث يشمل البرنامج التدريبي على:
(التعريف عن الفيروس، فترة الحضانة للفيروس، طرق انتقال الفيروس، كيفية الوقاية من الإصابة، أعراض المرض، طرق التشخيص للمرض، إدارة الحالة وخطة العلاج، مراحل انتقال الفيروس، الاحتياطات القياسية للتعامل مع المرضى، غسل اليدين وتعقيمها، استخدام أدوات الحماية الشخصية، تطهير وتعقيم الأسطح والمعدات، طرق العزل للمخالطين والمشتبه بهم والمصابين، الحجر المنزلي وطرق حماية المجتمع، جمع العينات المخبرية، معايير خروج المرضى، الاحتياطات ومعايير الوقاية بمكان الفرز والتصنيف والحجر والرعاية للمصابين ولرعاية الحرجة، وبحالة التداخلات الجراحية، تعليمات ضبط العدوى بحالة نقل المرضى بين الأقسام أو بين المستشفيات، تعقيم سيارات الإسعاف، التخلص من النفايات، وكيفية التعامل مع البياضات والشراشف وغسيل الموظفين، الرصد والتقصي والمتابعة، دفن الموتى المصابين وخطة الطوارئ الوطنية للتعامل مع الجائحة).

التوظيف:

1. تقوم دائرة الموارد البشرية بمراجعة الخطة مع رئيس القسم أو مدير الدائرة المعنية وذلك لتحليل حاجات القسم الوظيفية.
2. تقوم لجنة إدارة الازمات بتزويد إدارة المستشفى / وزارة الصحة بالاحتياجات الفعلية والمستقبلية.
3. يتم مراجعة وتحديث الاحتياجات المتوقعة من الموارد البشرية بحالة:
 - تعديل طبيعة الخدمات التي يقدمها المستشفى بما يخص جائحة فيروس كورونا مثلا أن يتم ادخال مرضى الحجر الصحي بالمستشفى.
 - بحالة التزايد الملحوظ لحالات المصابين أو المخالطين والذي يفوق التوقعات وبشكل أسبوعي.
 - بحالة ظهور حالات مصابين من الكوادر التي تقدم الرعاية للمريض.
 - بحالة زيادة عدد الأسرة ونسبة الإشغال.
 - وحسب ما تقتضيه الحاجة.
4. تقوم إدارة المستشفى أو الوزارة بتصنيف، وحصر أعداد الكوادر البشرية المطلوبة وتقوم بدراسة إمكانية إعادة توزيعها على أقسام المستشفى وبناء عليه يتم تحديد النقص الفعلي للكوادر في كافة أقسام المستشفى.
5. يتم الإعلان عن الوظائف المطلوبة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والجريدة الرسمية، ومن الممكن للجهات الحكومية والعسكرية التنسيق مع ديوان الخدمة المدنية لتوفير الكوادر البشرية المطلوبة.
6. يتم إجراء الامتحانات التنافسية و/أو المقابلات الشخصية لإشغال الوظائف وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين.

7. بعد إصدار قرارات التوظيف، يتم توزيع الكوادر على جميع الدوائر والأقسام المعنية وحسب الاحتياجات ونوعية التخصصات.

توعية وتدريب القادم الجديد:

1. يقوم رئيس القسم المعني بتحديد مهام الموظف الجديد حسب معايير معينة تشمل الوصف الوظيفي، المؤهلات العلمية، حجم وطبيعة العمل.

2. يتم تعريف وتوجيه الموظف بالقسم وطبيعة عمله، إضافة إلى عمل تعريف عام بالمستشفى (Orientation Program) ومن ثم يوقع الموظف الجديد على نموذج خاص يشير إلى تلقية البرنامج التحضيري. يحتوي برنامج التوعية العام على:

- القوانين واللوائح المعمول بها،(على سبيل المثال، الخطة الوطنية للاستجابة والاستعداد لفيروس كورونا المستجد).
- معلومات عامة عن الوقاية من العدوى وعن فيروس كورونا المستجد والوقاية منه.
- معلومات عامة عن الصحة والسلامة والخطط البيئية والأمن.
- معلومات عامة عن تحسين الجودة وسلامة المرضى وبرامج إدارة المخاطر التي تم تنفيذها في المستشفى وأنظمة الاعتماد التي حصل عليها المستشفى.
- معلومات عامة عن حقوق المريض.
- معلومات عامة عن برامج صحة الموظفين وأدوات الحماية الشخصية اللازم ارتداؤها للوقاية من فيروس كورونا المستجد COVID 19.
- معلومات عامة عن مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني.

3. البرنامج التعريفي الخاص بالقسم يشمل:

- مراجعة لجميع سياسات وإجراءات الإدارات المتعلقة في العمل.
- يشمل التوجيه مراجعة أدوار ومسؤوليات الوظيفة كما هو موضح في الوصف الوظيفي.
- طبيعة العمل حسب برنامج التعريف الذي أعده.
- سياسات وإجراءات السلامة العامة وضبط العدوى الخاصة بالقسم.
- مشاريع الجودة الخاصة بالقسم.

- 1- JOSHBER SIN M. COVID-19: The Pulse of HR – What Is HR Doing Now? PUBLISHED APRIL 8, 2020 · UPDATED APRIL 8, 2020
- 2- WHO. OPERATIONAL PLANNING GUIDELINES TO SUPPORT COUNTRY PREPAREDNESS AND RESPONSE- COVID-19 Strategic Preparedness and Response Plan. FEBRUARY 2020
- 3- WHO. COVID-19 STRATEGY UPDATE. April 2020
- 4- MOH UAE - National Guidelines for Clinical Management and Treatment of COVID-19, March 19, 2020
- 5- WHO IPC TECHNICAL AND CLINICAL UNIT, COVID 19 PREPAREDNESS AND RESPONSE, 2020.
- 6- WHO. COVID 19 HEALTH WORKFORCE ESTIMATOR.2020
- 7- STAFFING PLAN FOR SURGE HOSPITALS. JOANNE SPETZ, HEALTHFORCE CENTER AT UCSF, JOANNE.SPETZ@UCSF.EDU, 415-271-6496
- 8- <https://www.addustour.com/articles/1143024-%C2%AB%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9%C2%BB>
- 9- <https://alqabas.com/article/5760776-%D9%88%D8%B8%D8%A7%D8%A6%D9%81->

1. ملحق COVID 19 HEALTH WORKFORCES ESTIMATOR.
2. ملحق تحديد لأحد المستشفيات في أوروبا يمكن استخدامه كمرجعية لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية للاستعداد والاستجابة ل للجائحة:
- Rough guide to emergency hospital staffing for COVID-19 response
3. ملحق مثال على ذلك وخاص بجائحة فيروس كورونا المستجد- للاستعانة به عند الحاجة:
Health Workforce Baseline and Surge Ratio – March 21, 202
4. نموذج تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية المتوقعة للقسم أو الدائرة.

نموذج خطة التوظيف

نموذج خطة التوظيف									
الدائرة - القسم:					التاريخ- الوقت				
عدد الأسرة المستقبلية مقارنة بحجم التدفق للحالات المرضية				عدد الاسرة المتوفرة حالياً					
النقص	كيفية التعامل مع	أسباب النقص (زيادة في حجم العمل، تغيير في التكنولوجيا، نوعية العملاء، تقاعدات)	عدد العاملين المطلوب (النقص)	توزيع الكادر على الشفت			نسبة مقدم الرعاية لكل مريض	عدد العاملين الحالي	المسمى الوظيفي
				C	B	A			
									.1
									.2
									.3
									.4