



هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة
Abu Dhabi Early Childhood Authority

هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

دليل "الازدهار في العمل"

الاستلهامات من الممارسات الواعدة!



وجدنا من خلال بحثنا أن بيئات العمل الإيجابية قادرة على تعزيز شعور العاملين بالرضا والإنتاجية.

بحثنا في عدد من الممارسات الواعدة التي كرست جهوداً لتعزيز بيئات العمل بطريقة مبتكرة وعملية.

بناءً على ذلك، طورت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة هذا الدليل لعرض بعض هذه الممارسات الواعدة بالإضافة إلى تزويد أصحاب العمل باقتراحات قابلة للتنفيذ لتعزيز الدعم والإيجابية والشعور بالإنجاز في أماكن العمل بناءً على نتائج هذه الممارسات العالمية الواعدة.

نأمل أن يكون هذا الدليل مصدراً قيماً وملهماً لاتخاذ خطوات جديدة لتحسين رفاه وإنتاجية الموظفين، وبالتالي إنشاء بيئة عمل إيجابية وداعمة.



أهداف الدليل

تسليط الضوء على العناصر الأساسية التي تصنع بيئة عمل إيجابية والتحديات الرئيسية التي يواجهها العاملون في تنمية الطفولة المبكرة



عرض فوائد تحسين بيئات العمل

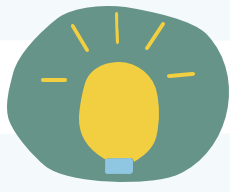


شرح تفصيلي للممارسات التي من شأنها تعزيز بيئات العمل التي تم إطلاقها حسب الممارسات العالمية الواعدة



تزويد أصحاب العمل بخطوات ملموسة وعملية لإطلاق ممارسات مماثلة في أماكن عملهم

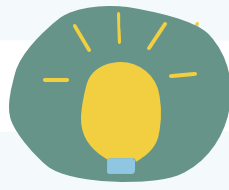




رقم الصفحة

5	مقدمة لبيئات العمل الإيجابية
6	ما هي بيئة العمل الإيجابية؟
6	ما هي فوائد بيئة العمل الإيجابية؟
7	أربعة عناصر يجب مراعاتها في بيئات العمل
8	ممارسات عالمية واعدة يجب النظر فيها لتعزيز بيئات العمل
9	ملخص الممارسات الرئيسية في العناصر الأربعة
11	1. الرضا والتقدير والمكافأة
12	1.1 التواصل والمشاركة
12	1.2 التنوع والشمولية
13	1.3 الإلهام
13	1.4 اهتم بصحتك
14	1.5 يوم الرفاه
14	1.6 العمل على الرفاه
15	1.7 بناء التعاطف والمرونة
15	1.8 منتدى الموظفين
16	كيف يمكن البدء في تنفيذ هذه الممارسات في مكان عملي؟





رقم الصفحة

2. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

17

2.1 أساليب العمل المرنة



18

2.2 أسبوع عمل لمدة أربعة أيام



18

2.3 أسبوع دون اجتماعات



19

2.4 العمل من أي مكان



19

2.5 اتبع شغفك



20

كيف يمكن البدء في تنفيذ هذه الممارسات في مكان عملي؟



21

3. المزايا

22

3.1 الأسرة أولاً للآباء والأمهات



23

3.2 الرعاية الصحية ورعاية الأطفال



23

3.3 المساعدة في المنزل أثناء العمل



24

3.4 الرعاية الشاملة



24

3.5 رفاهك المالي



25

كيف يمكن البدء في تنفيذ هذه الممارسات في مكان عملي؟



26

4. التطوير المهني والدعم

27

4.1 تمكين التعلم التكنولوجي



28

4.2 التعلم في أي مكان



28

4.3 شهر التعلم



29

4.4 الطريق إلى النجاح



29

4.5 مدرسة الموظفين



30

4.6 أكاديمية الصحة



30

كيف يمكن البدء في تنفيذ هذه الممارسات في مكان عملي؟



31



مقدمة لبيئات العمل الإيجابية



ما هي بيئة العمل الإيجابية؟

مكان العمل الإيجابي هو مكان العمل الذي يتعاون فيه العاملون والمديرون لاتباع عملية تحسن مستمرة لحماية وتعزيز صحة ورفاه جميع العاملين واستدامة مكان العمل.



ما هي فوائد بيئة العمل الإيجابية؟

فوائد بيئة العمل الإيجابية تتجاوز رضا الموظفين وتؤثر بشكل إيجابي على نتائج المؤسسة وتحسينها.





حددنا العناصر الأربعة التالية التي يجب مراعاتها عند التفكير في بيئات العمل...

التوازن بين العمل والحياة الشخصية



يستهدف التوازن الذي يحققه الموظف بين مسؤوليات عمله والحياة الشخصية، مما يضمن توفر الوقت والمرونة الكافيين للموظفين للمشاركة في الأنشطة الشخصية والالتزامات الأسرية

النتائج الرئيسية

الإنتاجية

الرضا والتقدير والمكافأة



يشمل مدى شعور الموظفين بالراحة والقيمة والتقدير داخل مؤسساتهم، بما في ذلك جوانب مثل المشاركة في القرارات ووجود بيئة عمل داعمة ومحترمة

النتائج الرئيسية

الصحة البدنية والعقلية

الثقة والنزاهة

الشعور بالانتماء والمساهمة

الإلهام والإبداع

التطوير المهني والدعم



يركز على فرص التدريب والموارد المقدمة للموظفين لتعزيز المهارات، بما في ذلك برامج التدريب والإرشاد وأليات تقييم الأداء

النتائج الرئيسية

تطوير المهارات

الفرص المهنية

فرص التدريب المعتمد

المزايا



يغطي الامتيازات والدعم الإضافي من صاحب العمل بما يتجاوز الراتب، مثل التأمين الصحي، ومزايا التقاعد وإجازة الأمومة والأبوة وغيرها من سياسات الدعم

النتائج الرئيسية

الرعاية الصحية

الدعم الأسري

دعم التقاعد

ممارسات عالمية واعدة يجب النظر فيها لتعزيز بيئات العمل



لقد حددنا التدخلات الـ 24 التالية من الممارسات الواعدة العالمية لتعزيز بيئات العمل (1/2)



الدول التي اعتمدت الممارسات	الوصف	الممارسات	العنصر
	تنفيذ الأنشطة (مثل اجتماعات المكتب الشهرية) لتحسين التواصل الداخلي والشفافية على مختلف المستويات في المؤسسة	التواصل والمشاركة 1.1	الرضا والتقدير والمكافأة
	إطلاق أنشطة لتعزيز التنوع والشمولية وتشجيع الاحترام والتعاون بين الموظفين	التنوع والشمولية 1.2	
	إجراء أنشطة المشاركة المجتمعية مرتين في السنة لتعزيز العمل التطوعي للموظفين	الإلهام 1.3	
	إطلاق أنشطة داعمة علاجية لتعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين	اهتم بصحتك 1.4	
	تخصيص يوم واحد كل ثلاثة أشهر يمارس فيه الموظفون أنشطة غير متعلقة بالعمل مثل الورش والبوجا وما إلى ذلك	يوم الرفاه 1.5	
	تنظيم أنشطة رفاهية (مثل الأيام الثقافية) لتعزيز صحة ورفاه الموظفين عموماً	العمل على الرفاه 1.6	
	تعزيز مرونة العاملين في مجال الرعاية الصحية من خلال ورش عمل وتقديم التدريب على التعاطف وإنشاء قنوات لمشاركة رسائل الامتنان	بناء التعاطف والمرونة 1.7	
	إطلاق منتدى يمكن للموظفين من خلاله طرح قضايا أو أفكار على الإدارة لمناقشتها ومناقشة طرق معالجتها	منتدى الموظفين 1.8	
	اعتماد أساليب عمل مرنة (على سبيل المثال، ساعات العمل المرنة) وتقديم مزايا لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للموظفين	أساليب العمل المرنة 2.1	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل
	تقديم أسبوع عمل مدته أربعة أيام كل ثلاثة أشهر، مع الحفاظ على نفس المستوى من مهام العمل	أسبوع عمل لمدة أربعة أيام 2.2	
	تنفيذ أسبوع خالي من الاجتماعات لتعزيز مرونة الموظف في إدارة المهام	أسبوع دون اجتماعات 2.3	
	تمكين الموظفين من العمل عن بعد من أي مكان لفترة محددة كل عام	العمل من أي مكان 2.4	
	تقديم خطط إجازة مرنة للموظفين لمتابعة شغفهم بالإضافة إلى الدعم المالي للأنشطة التي تساعد على تنمية هذا الشغف	لاحق شغفك 2.5	



التوازن بين الحياة الشخصية والعمل



لقد حددنا التدخلات الـ 24 التالية من الممارسات الواعدة العالمية لتعزيز بيئات العمل (2/2)



الدول التي اعتمدت الممارسات	الوصف	الممارسات	العنصر
	تقديم الدعم والمزايا لمساعدة الآباء والأمهات على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية	3.1 الأسرة أولاً للآباء والأمهات	المزايا
	دعم الموظفين وأسرهم من خلال تقديم المساعدة المالية والمزايا المصممة لمعالجة تحديات الرعاية الصحية ورعاية الأطفال	3.2 الرعاية الصحية ورعاية الأطفال	
	تعزيز رفاه الموظفين من خلال تقديم الدعم لإدارة المسؤوليات المنزلية	3.3 المساعدة في المنزل أثناء العمل	
	تقديم مجموعة من المزايا، بما في ذلك الخدمات المخفضة (مثل تأجير السيارات والإقامة في الفنادق) لتعزيز استقرار الموظفين	3.4 الرعاية الشاملة	
	إطلاق برنامج يقدم مجموعة من الخدمات والمزايا المالية للموظفين	3.5 رفاك المالي	
	تقديم تدريب افتراضي (مثل الذكاء الاصطناعي) التي تزود الموظفين بالمهارات اللازمة لاستخدام التقنيات المتقدمة بشكل فعال	4.1 تمكين التعلم التكنولوجي	التطوير المهني والدعم
	توفير مجموعة شاملة من المكتبات الرقمية التي تحتوي على مساقات تدريبية على موضوعات مختلفة (مثل القيادة والإدارة)	4.2 التعلم في أي مكان	
	تنفيذ برنامج لمدة شهر يركز على تنمية المهارات	4.3 شهر التعلم	
	تطوير المهارات القيادية للموظفين الذين ينتقلون إلى الأدوار الإدارية ودعم العاملين في بداية حياتهم المهنية	4.4 الطريق إلى النجاح	
	تشكيل مدرسة مخصصة للموظفين تقدم برامج تدريبية تتضمن مجموعة واسعة من المساقات والموارد للموظفين	4.5 مدرسة الموظفين	
	تصميم منصة تعليمية عبر الإنترنت مخصصة للموظفين تستضيف مجموعة متنوعة من الموارد لمساعدتهم على الازدهار في وظائفهم	4.6 أكاديمية الصحة	



الرضا والتقدير والمكافأة





التواصل والمشاركة

1.1

الوصف

تنفيذ أنشطة (على سبيل المثال، اجتماع المكتب الشهري) لتحسين التواصل والشفافية على مختلف مستويات المؤسسة، مما يضمن شعور كل موظف بأن صوته مسموع وموضع تقدير، مما يؤدي إلى مكان عمل أكثر استنارة وأكثر مشاركة. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

جائزة شهرية للموظفين الذين يقدمون مساهمات كبيرة للمؤسسة

اجتماعات شهرية لجميع العاملين، مما يسمح للموظفين بطرح الأسئلة وتبادل الآراء

منصات للعاملين والموظفين لكتابة رسائل تقدير لبعضهم البعض

منصة للموظفين لعرض أفكارهم حول الخدمات/التعديلات الجديدة في مكان العمل

صفحة إلكترونية للموظفين لتوفير الوصول إلى المعلومات حول أنشطة المؤسسة ومزاياها

مجموعات تركيز واستبيانات بشكل منتظم للموظفين للحصول على آراء العاملين وضمن التحسين المستمر

اجتماعات يومية لمدة 10 دقائق لمناقشة آخر المستجدات على الأولويات الرئيسية، وضمن مواءمة الفريق حول المهام والمشاريع التي يتم العمل عليها

تحسين التعرف على الزملاء وفهمهم

تعزيز الشفافية والتواصل المفتوح

زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار

زيادة الاعتراف بمساهمات الموظفين

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



التنوع والشمولية

1.2

الوصف

تنفيذ أنشطة التنوع والشمولية (على سبيل المثال، التدريب على التحيز اللاواعي)، وتعزيز التفاهم والاحترام والتعاون بين الموظفين من خلفيات مختلفة، مما يساعد على إثراء الثقافة المؤسسية وتعزيز العلاقات في مكان العمل. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

انتخاب "رواد الشمولية" شهرياً في كل قسم من العمل الذين يكونون مسؤولين عن تعزيز الممارسات الشاملة

جلسات تدريبية تركز على فهم ومكافحة التحيز اللاواعي والاعتراف بقيمة التنوع في الفرق

تشكيل "مجموعات تنوع" التي تعكس أبعاداً مختلفة للتنوع (على سبيل المثال، مجموعة للنساء)

الاحتفال بالأعياد الوطنية للدول الممثلة في أماكن العمل

توفير معدات وأدوات إضافية للموظفين أصحاب الهمم/ذوي المشاكل الصحية، مما يعزز قدرتهم على المشاركة في العمل وأداء وظائفهم بفعالية

تعزيز مشاركة الموظفين ومعنوياتهم

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟

تعزيز الشفافية والتواصل المفتوح

زيادة المشاركة في عمليات صنع القرار





إطلاق أنشطة مشاركة مجتمعية اختيارية (مثل العمل التطوعي) مرتين سنوياً لتشجيع وتيسير العمل التطوعي بين الموظفين، وتعزيز ثقافة العطاء. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

أنشطة تهدف إلى الاستدامة البيئية (مثل زراعة الأشجار)

مساعدة المنظمات غير الربحية على الاستفادة من خبرات الموظفين (على سبيل المثال، تطوير البرمجيات)

السماح للموظفين بحضور المؤتمرات التي تهمهم لمساعدتهم على اكتساب المهارات المتعلقة بمجال عملهم

العمل كمرشدين لطلبة مختارين في الجامعات

الوصف



تشجيع التعاون والدعم على مختلف مستويات بيئة العمل

زيادة الاعتراف بمساهمة الموظف

تعزيز المشاركة المجتمعية وشعور الموظف بالانتماء

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



توفير أنشطة دعم دورية (على سبيل المثال، وقت مع متخصصي الصحة النفسية) كل ثلاثة أشهر لتعزيز الصحة النفسية والبدنية للموظفين، مما يؤدي إلى مكان عمل أكثر صحة ودعماً. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

الوصول إلى تطبيقات الاستشارة النفسية الرقمية

جلسات يوجا لخفض التوتر والقلق

أنشطة للحد من التوتر مثل العلاج بالفن أو جلسات الوعي الذهني

ورش عمل حول كيفية تحقيق الأهداف الغذائية

مساحات آمنة (مثل غرف مخصصة في المكتب) حيث يمكن للموظفين مشاركة تجاربهم والصعوبات التي يواجهونها مع الخبراء الطبيين وعلماء النفس

الوصف



خفض مستويات التوتر وتحسين الصحة النفسية للموظفين

تعزيز الدعم والموارد لرعاية الصحة النفسية

تعزيز بيئة عمل داعمة

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



تخصيص يوم واحد كل ثلاثة أشهر للموظفين للابتعاد عن مسؤوليات عملهم المعتادة للتركيز على النمو الشخصي والمهني من خلال حضور ورش وأنشطة مجتمعية وفعاليات يعدها صاحب العمل، مما يعزز مستوى الرضا عن الوظيفة والثقافة المؤسسية والعلاقات. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

ورش ومساقات تدريبية حول التكنولوجيا
المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي

المسابقات الودية وأنشطة الصحة البدني
مثل بطولات البادل

فعاليات الخدمة المجتمعية

فعاليات ليوم كامل خارج العمل تتضمن
مجموعة من الأنشطة (مثل الألعاب
الجماعية)

الوصف

تعزيز التعاون بين أفراد
الفريق



تحسين الاعتراف
بمساهمات الموظفين



تعزيز رفاه الموظفين



كيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟



تنفيذ أنشطة رفاه كل ثلاثة أشهر (مثل الفعاليات الاجتماعية والأيام الثقافية) لدعم الرفاه العام للموظفين وتعزيز مستوى الرضا عن الوظيفة وإنشاء بيئة عمل شاملة. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

أيام ثقافية شهرية حيث يمكن للموظفين
مشاركة تقاليدهم وخلفياتهم الاجتماعية

التجمعات الاجتماعية (الزهورات، أمسيات
مشاهدة الأفلام) مرتين في السنة لتقوية
الروابط بين الموظفين

تقديم الاستشارة النفسية الاختصاصية
لمساعدة الموظفين على التعامل مع التحديات
التي يواجهونها على الصعيد الشخصي

جلسات حول مواضيع مختلفة حول الصحة
النفسية (مثل التأمل والمرونة وإدارة التوتر)

الوصف

خفض التوتر المرتبط
بالعمل



زيادة إمكانية الوصول إلى
الدعم في مجال الصحة
النفسية



زيادة الفعالية في تحقيق
التوازن بين الحياة
الشخصية والعمل



كيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟





تصميم برنامج يهدف إلى تعزيز المرونة لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية من خلال ورش عمل ودورات تدريبية. هدف البرنامج هو جعل التعاطف طريقة للعيش، وتعزيز الدوافع الذاتية لدى الموظفين. البرنامج يتضمن منصة للتعبير عن الامتنان، تسمح للمرضى والزوار وغيرهم من الموظفين بشكر أخصائيي الرعاية الصحية على تعاطفهم من خلال تقديم بطاقات ورسائل الامتنان. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

بطاقات امتنان يملؤها المرضى والزوار
والموظفون وتقدم للعاملين

وحدات تدريبية عبر الإنترنت تعنى
بالتعاطف والمرونة

ألواح امتنان وتقدير تعلق للعاملين

ورش تجريبية تجرى للعاملين في مجموعات
صغيرة

ندوات تضم ضيوفاً خارجيين للتحدث عن التعاطف والمرونة

الوصف



تحفيز وتعزيز السلوك
التعاطفي في مكان العمل

تقدير مساهمات الموظفين

تعزيز المشاركة المجتمعية
وشعور الموظف بالانتماء

كيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟



إطلاق منتدى يمكن من خلاله لأي موظف أن يطرح قضية أو فكرة أمام الفريق التنفيذي. يتم جمع القضايا والأفكار على مدار السنة من قبل الممثلين المعينين، ثم يقوم هؤلاء الممثلون بإدارة ورش عمل ربع سنوية مدة كل منها يومان لمناقشة القضايا الملحة مع الفريق التنفيذي والاتفاق على الخطوات التالية لمعالجة القضايا المطروحة. وفيما يلي المواضيع التي يمكن طرحها من خلال المنتدى:

احتياجات التدريب ومتطلبات التطوير المهني

إجازة الأبوة والأمومة والسياسات المتعلقة
بالموظفين

طباع العمل والمرونة في مكان العمل

التواصل مع الآخرين وطرق العمل

الوصف



تعزيز الشفافية والتواصل
المفتوح

إشراك الموظفين في عملية
صنع القرار

تعزيز مشاركة الموظفين
وشعورهم بالانتماء

كيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟



تقديم الدعم المطلوب للموظفين

تحديد حلول للمشاكل التي من الممكن مواجهتها
في بيئة العمل مثل ساعات العمل الطويلة



كيف يمكنني البدء بتنفيذ هذه التدخلات؟



تقييم الوضع الحالي

فهم التحديات التي يواجهها الموظفون حالياً داخل المؤسسة من خلال استطلاع آرائهم



اختياري

اختيار الموضوع

تحديد موضوع فريد كل ثلاثة أشهر لتوجيه الأنشطة التي يتم التخطيط لها



اختياري

إشراك أصحاب المصلحة

التعامل مع مختلف أصحاب المصلحة (مثل مقدمي خدمات الصحة النفسية والجهات التي تقدم التدريب) للحصول على الدعم



التسويق

إنشاء خطة تسويق لإثارة اهتمام الموظفين وإعلامهم بالأنشطة التي يتم التخطيط لها



جمع الملاحظات والتعليقات

إطلاق استطلاع لجمع الملاحظات والتعليقات من الموظفين لتقييم فعالية النشاط وتحديد مجال التحسن



تخصيص الموارد

تخصيص فريق مختص من قسم الموارد البشرية للإشراف على التدخل



اختيار الأنشطة

تحديد قائمة الأنشطة بناءً على تفضيلات الموظفين



الترتيبات اللوجستية

تنظيم الخدمات اللوجستية داخل وخارج المكتب على حسب الأنشطة



التنفيذ والتوثيق

تنفيذ النشاطات ومشاركة النتائج بالصور ومقاطع الفيديو



التوازن بين الحياة الشخصية والعمل



تمكين أساليب عمل مرنة (على سبيل المثال، ساعات عمل مرنة) وتوفير مزايا محددة (مثل الدعم المالي لرعاية الأطفال) لتعزيز بيئة عمل مرنة. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

العمل عن بعد لمدة تصل إلى يومين كل أسبوع

ساعات عمل قابلة للتعديل بالسماح للموظفين بمواءمة ساعات عملهم مع مديريهم

"المشاركة الوظيفية" تسمح بأن يتقاسم موظفان وظيفة بدوام كامل بالعمل 3 أيام في الأسبوع لكل منهما، مع يوم واحد مشترك للتعاون

الوصف



زيادة إمكانية الوصول إلى رعاية الأطفال بأسعار معقولة وعالية الجودة

تعزيز الدعم والمرونة لأولياء الأمور العاملين

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



السماح للموظفين بالعمل أربعة أيام لأسبوع واحد كل ثلاثة أشهر مع الحفاظ على مزايا الدوام الكامل، مما يعزز الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية مع ضمان عدم انقطاع العمل. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

"فترة أسبوعين من الضغط" تسمح للموظفين بالعمل لساعات طويلة لمدة 9 أيام خلال أسبوعين، وكسب يوم إجازة إضافي كل أسبوعين

تدريب موجز للمديرين لتجهيزهم لقيادة الفرق بفعالية في ظل الجدول الزمني الجديد

ضمان احترام إجازات الموظفين بما في ذلك عدم توقع الرد على المكالمات / رسائل البريد الإلكتروني

التحول من الأداء المعتمد على ساعات العمل إلى الأداء المعتمد على المخرجات

الوصف



خفض ضغوط عبء العمل

زيادة الوقت المخصص للحياة الشخصية

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟





تعليق كافة الاجتماعات لمدة أسبوع واحد، مما يسمح للموظفين بإدارة مهامهم بمرونة أكبر، وتعزيز الإنتاجية، وتقليل الإرهاق، وتعزيز الرضا الوظيفي بشكل عام. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

إرشادات حول كيفية التعامل مع الحالات العاجلة/ المناقشات الأساسية التي تتطلب عادةً عقد اجتماع

دعم المديرين لتيسير تنفيذ المبادرة

التشجيع على استخدام قنوات التواصل الرقمية (مثل Slack وMT وغيرها)

المرونة في إدارة المهام والمواعيد النهائية لاستيعاب أنماط العمل المختلفة

الوصف



تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية



زيادة المرونة في ساعات العمل



تقليل مستوى التوتر المرتبط بعبء العمل



كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



السماح للموظفين بالعمل عن بعد لمدة تصل إلى أربعة أسابيع كل عام من أي مكان، مما يعزز الإنتاجية والرفاه مع ضمان استمرارية العمل. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

إرشادات تحدد التوقعات والمسؤوليات (على سبيل المثال، ساعات العمل)

تأمين المستلزمات التكنولوجية للموظفين

تواصل مفتوح ومستمر لإبقاء الجميع على اتصال وعلى اطلاع

الدعم المستمر من خلال مكاتب المساعدة في مجال تكنولوجيا المعلومات

الوصف



تعزيز المرونة



تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية



كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟





الوصف

تقديم خطط إجازة مرنة تمنح الموظفين الفرصة لمتابعة شغفهم خارج بيئة العمل، بالإضافة إلى توفير دعم مالي للأنشطة التي تساعد الموظفين على تطوير هذه الشغف بشكل أكبر. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

إجازة إلزامية تجبر الموظفين على أخذ حد أدنى من أيام العطلة على مدار العام وإضافته كمؤشر أداء رئيسي يتم قياسه لمختلف الإدارات

خطط مرنة للإجازات تسمح للموظفين الذين يحتفلون بعطلات معينة لا تمنحها القوانين المحلية بأخذ إجازة (مثل عيد ديوالي)

تقديم الدعم المالي للدورات والأنشطة التي تساعد الموظفين على متابعة شغفهم (مثل دروس الموسيقى وعضوية الصالات الرياضية والمعدات الموسيقية والمعدات الرياضية والمواقع الإلكترونية لبناء محتوى رقمي)

تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية



توفير المرونة في مكان العمل، بما في ذلك للأمهات العاملات



زيادة الوقت الشخصي المتاح للموظفين



تحسين المزاج والحوافز العينية



تشجيع الموظفين على متابعة شغفهم



كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟





كيف يمكنني البدء بتنفيذ هذه التدخلات؟

تطوير السياسات

تطوير سياسات واضحة تحدد عمليات التطبيق العملي والمبادئ التوجيهية الأخرى ذات الصلة

للتدخلين 2.1 و 2.4 حصراً

المستلزمات التكنولوجية

بناء بنية تحتية موثوقة وأمنة لتكنولوجيا المعلومات لدعم العمل عن بعد (مثل الشبكات الافتراضية الخاصة والخدمات السحابية)

اختياري

الإطلاق التجريبي

إجراء إطلاق تجريبي للتدخل مع مجموعات مختارة من الموظفين لتحديد المشكلات المحتملة وإجراء التعديلات اللازمة

جمع الملاحظات والتعليقات والتحسين المستمر

جمع الملاحظات والتعليقات من الموظفين حول التجربة ككل لتحسين السياسات والمزايا

تخصيص الموارد

تحديد فريق مختص من قسم الموارد البشرية للإشراف على التدخل

للتدخلين 2.2 و 2.3 حصراً

اختيار الأسبوع

تحديد الأسبوع (الأسابيع) الذي سيتم فيه (فيها) إجراء التدخل الجديد

التسويق

إبلاغ جميع الموظفين بالتدخل من خلال الاعلانات المناسبة (مثل رسائل البريد الإلكتروني)

الإطلاق الكامل

إطلاق التدخل وتوفير طرق تواصل واضحة وموارد ودعم مستمر





المزايا



تقديم دعم شامل ومزايا لمساعدة الآباء والأمهات على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، وتعزيز الصحة النفسية، وزيادة الإنتاجية. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

الدعم المالي لمساعدة الموظفين في نفقات رعاية الأطفال (على سبيل المثال، 7500 درهم سنوياً)

تشكيل مجموعة بقيادة موظفين لمناصرة تغيير السياسات داخل المؤسسة (على سبيل المثال، تقديم إجازة الأبوة المشتركة)

تقديم مساعدة تصل إلى 18,000 درهم لمساعدة الموظفين الذين يتبنون طفلاً

الوصول إلى مستشارين محترفين متخصصين في العلاج الأسري وتحديات الأبوة والأمومة

تمكين الأمهات الجدد من العودة إلى العمل بدوام جزئي لمدة تصل إلى شهرين بعد إجازة الأمومة

رعاية المناسبات العائلية

الوصف



توسيع سياسات الدعم الثانوية (مثل إجازة الأبوة، وإجازة الأبوة المشتركة)

تعزيز المزايا والحوافز العائلية

زيادة الوصول إلى الخدمات الصحية المتخصصة

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



تحسين المساعدة التعليمية لأطفال الموظفين



زيادة مرونة العمل



الرعاية الصحية ورعاية الأطفال

مساعدة الموظفين وأسرهم من خلال توفير الدعم المالي والمزايا لمواجهة تحديات الرعاية الصحية ورعاية الأطفال، وتعزيز الاستقرار المالي للموظفين، وتقليل أعباء رعاية الأطفال. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

خصومات لمراكز رعاية الأطفال تصل إلى 40% على الرسوم للموظفين

العلاوة اليومية للموظفين آباء أو أمهات المسؤولين عن رعاية أطفال أو أولياء أمور مرضى، تحدد بـ 150 درهماً في اليوم

دعم مالي للرعاية الصحية الافتراضية (مثل مكالمات الفيديو والمحادثات المباشرة) للموظفين المقيمين في مناطق لا تتوفر فيها خدمات رعاية صحية عالية الجودة على مسافة قريبة من منازلهم

تعويض تكاليف السفر لتلقي الخدمات الطبية غير المتوفرة إقليمياً للموظفين أو أولياء الأمور أو الأطفال

الوصف



تعزيز المزايا/الحوافز الأسرية



تحسين الوصول إلى الرعاية الطبية المتخصصة

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟

تيسير تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات الشخصية/العائلية





المساعدة في المنزل أثناء العمل

3.3

تعزيز رفاه الموظفين عموماً من خلال توفير الدعم لإدارة المسؤوليات المنزلية، وتعزيز توازن صحي بين الحياة الشخصية والعمل، مما يرفع مستوى رضا الموظفين. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

دعم مالي للخدمات المتعلقة بالمهام المنزلية (مثل التنظيف والصيانة) التي يقدمها مزودو خدمات اختصاصية يتم التعاقد معهم

مساعدة مالية لتغطية جزء من تكلفة رعاية الأطفال أو البالغين أو الحيوانات الأليفة لمدة تصل إلى 25 يوماً

خدمات النقل للموظفين وأفراد أسرهم (على سبيل المثال، توصيل الأطفال إلى المدرسة) بحد أقصى يبلغ ألف درهم شهرياً

خدمة تسوق البقالة لأسر الموظفين بعلاوة شهرية تصل إلى 500 درهم

تحسين المزايا والحوافز العائلية

تعزيز الدعم للمسؤوليات المنزلية

تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية

خفض مستويات التوتر لدى الموظفين

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



الرعاية الشاملة

3.4

تقديم مزايا مختلفة (مثل الخدمات بأسعار مخفضة) لتعزيز الاستقرار النفسي لدى الموظفين، وضمان شعور كل موظف بالدعم، مما يؤدي إلى مكان عمل أكثر استدامة. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

إجازة أمومة أو أبوة لمدة تصل إلى 12 أسبوعاً مدفوعة بالكامل للآباء الجدد والأمهات الجديرات

خدمات بأسعار مخفضة، بما في ذلك تأجير السيارات والإقامة في الفنادق

خيار توسيع تغطية التأمين لتشمل أفراد الأسرة بأسعار مخفضة

خطط لمشاركة الأرباح سنوياً وحوافز تشغيلية شهرياً بما يمكن أن يصل مجموعه إلى 1200 دولار سنوياً

خفض الضغوط المالية من خلال زيادة الحوافز

تعزيز الدعم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية

تعزيز شعور الموظف بالقيمة والدعم

توسيع تغطية خدمات التأمين لكامل أفراد الأسرة

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟





إطلاق برنامج يقدم مجموعة من الخدمات والمزايا المالية للموظفين لدعمهم في تخطيطهم المالي وتسهيل الوصول إلى موارد أفضل. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

الحصول على منتجات ائتمانية محددة من قبل مكان العمل (مثل بطاقات الائتمان، ومنتجات "الشراء الآن والدفع لاحقاً")

قروض ميسرة تسدد من خلال الاقتطاع من الرواتب

خطط الادخار بما في ذلك صناديق المعاشات التقاعدية، والتأمين على الحياة، وخيارات الأسهم، وما إلى ذلك

خيار دفع الرواتب مقدماً مقابل رسوم رمزية

الوصف



تعزيز الرفاه المالي للموظفين وأسرهم



تحسين الحوافز والمزايا المالية



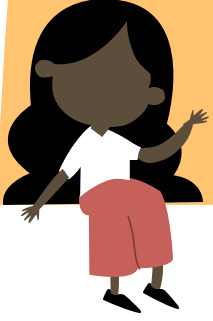
تسهيل الوصول إلى الموارد المالية



كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



كيف يمكنني البدء بتنفيذ هذه التدخلات؟



تخصيص الموارد

تخصيص فريق مختص من قسم الموارد البشرية للإشراف على التدخل



إشراك أصحاب المصلحة

إشراك أصحاب المصلحة المعنيين (على سبيل المثال، مقدمي الرعاية الصحية/رعاية الأطفال، وهيئات التمويل) للحصول على الدعم



الترتيبات اللوجستية

تنظيم الخدمات اللوجستية داخل المكتب وخارجه حسب المزايا / الخدمات المختارة



التنفيذ

إطلاق التدخل بما يضمن أن المزايا / الخدمات المختارة متاحة للموظفين



اختيار الخدمات/المزايا

تحديد قائمة الخدمات/ المزايا الجديدة بناءً على تفضيلات الموظفين وإمكانية تنفيذها



التشريعات

إشراك الهيئات التنظيمية لطلب تحديث السياسات / أو تصميم سياسات جديدة إذا لزم الأمر



التواصل

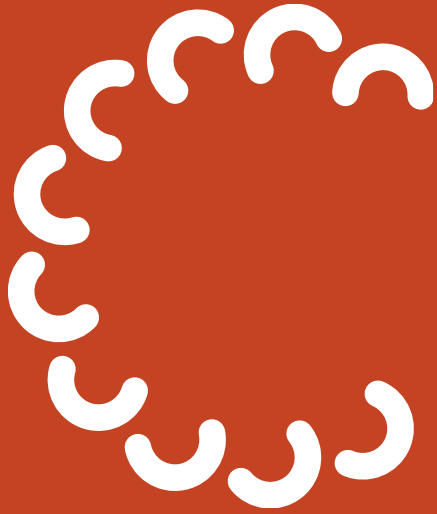
إنشاء خطة تواصل لإعلام الموظفين بالمزايا/ الخدمات الجديدة وكيفية الوصول إليها



التقييم والتحسين

جمع ملاحظات وتعليقات الموظفين بانتظام من خلال استطلاعات الرأي، وإجراء تحسينات لتلبية احتياجات الموظفين





التطوير المهني والدعم ذو الصلة





تمكين التعلم التكنولوجي

4.1

إعداد جلسات تدريبية افتراضية تزود الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام التكنولوجيا المتطورة بشكل فعال، وتوسيع القدرات المهنية، وبالتالي تعزيز فرص الترقية. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

مساقات تغطي موضوعات مثل كيفية استخدام الخدمات السحابية

ورش تغطي المهارات الرقمية الأساسية (مثل Excel)

تدريب على تحليل البيانات لتعليم الموظفين كيفية تحليل البيانات واتخاذ قرارات مستنيرة تعتمد على البيانات

أساسيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، وإيضاح كيفية يمكن استخدامها في مهمات الوظيفة

تقديم دعم مالي لفرص تدريب للموظفين (على سبيل المثال تغطية 40%) لبرامج التطوير المهني المعتمدة لتعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم

الوصف



توسيع فرص النمو المهني

تحسين فهم التكنولوجيا الجديدة

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟

تجسير الفجوة في الكفاءة التكنولوجية

عرض مسار واضح للتطور المهني



التعلم في أي مكان

4.2

توفير مجموعة شاملة من المكتبات الرقمية التي تحتوي على مساقات تدريبية حول مواضيع مختلفة، مما يتيح فرص تعليمية مرنة متاحة من أي مكان، وتقديم شهادات للمساقات التي يكملها الموظفون. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

مكتبة التطوير الشخصي بما في ذلك الموارد التي تدعم النمو الشخصي (مثل إدارة الوقت/الضغط النفسي)

مكتبة رقمية للقيادة والإدارة تقدم مساقات تدريبية على بناء فريق الإدارة واتخاذ قرارات استراتيجية

مكتبة خاصة بقطاعات محددة (مثل التعليم)

مكتبة المهارات المهنية التي تركز على مهارات العمل (مثل إدارة المشاريع، وحل المشكلات)

الوصف



تعزيز الدعم من المشرفين

تحديث وتعزيز مهارات الموظفين

تعزيز فرص التطوير المهني المستمر

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟





تنفيذ برنامج للتطوير المهني لمدة شهر مع كل أسبوع يركز على موضوع محدد لتطوير المهارات وتعزيز الإنتاجية وتشجيع ثقافة التعلم من خلال المساقات التدريبية عبر الإنترنت وندوات الويبينار والورش. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

ندوات ولقاءات جماعية تتيح المشاركة
المباشرة بين المديرين والمشاركين

مساقات عبر الإنترنت يمكن للموظفين
إكمالها بالإيقاع الذي يناسبهم

ورش شخصية حيث يمكن للموظفين خلالها مناقشة المواضيع في مجموعات صغيرة

الوصف



تعزيز المهارات والكفاءات

توسيع موارد التدريب

توفير فرص التطوير
الوظيفي المنظمةكيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟

إطلاق برنامج يهدف إلى تطوير المهارات القيادية للموظفين الذين ينتقلون إلى أدوار إدارية ودعم الموظفين الآخرين، وتعزيز القدرات القيادية، وتوفير بيئة داعمة للموظفين الجدد. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

التجمعات الاجتماعية لمساعدة المنضمين
الجدد على بناء العلاقات

مجموعات تركيز حول تحديات القيادة
و أفضل الممارسات

تعيين مرشد وعقد جلسات فردية تركز على
الأهداف المهنية وخطط التطوير الشخصي

مساقات عبر الإنترنت تركز على القيادة
والإدارة

الوصف



مساعدة الموظفين الجدد
على التكيف مع ثقافة مكان
العمل وفهم أدوارهم

إعداد الموظفين لأدوار
الإدارة

تعزيز الدعم من المشرفين

كيف يمكن لهذا
التدخل أن يساعد؟





إنشاء مساحة تدريب مخصصة للموظفين تمنحهم الوصول إلى مجموعة واسعة من المساقات والموارد عبر الإنترنت، وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم في موضوعات مختلفة، ومساعدتهم على النجاح. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

الجمع بين الموظفين الجُدد والموظفين ذوي الخبرة لإرشادهم و تقديم التوجيه، والملاحظات والدعم لهم

مكتبة على الإنترنت تتضمن مساقات تدريبية يتم تطويرها بالتعاون مع منصات التعلم الرائدة عبر الإنترنت (مثل Coursera و LinkedIn)

تدريبات لكبار الموظفين في السن مع مرونة الاختيار بين حضور المساقات التدريبية شخصياً أو افتراضياً

الوصف



تجسير الفجوة في الكفاءة التكنولوجية

تدريب قادة مؤهلين لأداء المهمات المطلوبة

توسيع فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



تصميم منصة تعليمية إلكترونية مخصصة للموظفين تساعد على التميز في أدوارهم. تتضمن المنصة دورات إلزامية لموظفين محددين بناءً على تقييم أداءهم، حيث يتم مراجعة نتائج هذه الدورات كجزء من تقييم أداءهم في الدورة التالية. وفيما يلي بعض المكونات المحتملة:

برامج إرشادية تجمع بين العاملين الأكثر خبرة والعاملين الجدد

فرص التطوير المهني والتدريب عبر الإنترنت

مؤهلات ودورات مهنية يمكن للعاملين المشاركة فيها على أساس احتياجاتهم المحددة

الوصف



تعزيز مساءلة العاملين بشأن فرص التطوير المهني

توسيع نطاق الموارد المتاحة للتدريب والتطوير المهني

تطوير مهارات العاملين

كيف يمكن لهذا التدخل أن يساعد؟



كيف يمكنني البدء بتنفيذ هذه التدخلات؟

للتدخل 4.3 حصراً



اختيار الموضوع والشهر

تحديد الشهر واختيار موضوع فريد لكل أسبوع لتنظيم الأنشطة



تخصيص الموارد

تخصيص فريق مختص من قسم الموارد البشرية للإشراف على التدخل



اختيار الأنشطة

تحديد قائمة المسابقات التدريبية التي سيتم التركيز عليها في إطار احتياجات التطوير المهني



إشراك أصحاب المصلحة

إشراك مختلف أصحاب المصلحة (مثل معاهد التدريب ومقدمي التدريب عبر الإنترنت) لطلب الدعم



ترتيبات المحتوى والشؤون اللوجستية

إعداد المحتوى مع شركاء مختارين وتنظيم الشؤون اللوجستية داخل المكتب وخارجه



التواصل

إنشاء خطة تواصل لإعلام الموظفين وتشجيعهم على المشاركة



التنفيذ

إطلاق التدخل بما يضمن أن تكون جميع الأنشطة والموارد متاحة وشاملة لجميع الموظفين



الملاحظات والتعليقات والتحسينات

قياس مشاركة الموظفين وجمع الملاحظات والتعليقات المستمرة لتقييم فعالية البرنامج وتنفيذ تدابير التوسع والتحسينات



نأمل أن يكون هذا الدليل مرجعية لكم
وأن تجدوا فيه الفائدة!





هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة
Abu Dhabi Early Childhood Authority

شكراً لكم



Contact the ECA


Phone: +971 2 4999 499


Email: info@eca.gov.ae

Web: www.eca.gov.ae

 [AbuDhabiEarlyChildhoodAuthority](https://www.facebook.com/AbuDhabiEarlyChildhoodAuthority)

 [abudhabi_eca](https://www.instagram.com/abudhabi_eca)

 [abudhabi-early-childhood-authority](https://www.linkedin.com/company/abudhabi-early-childhood-authority)

 [@abudhabi_eca](https://twitter.com/abudhabi_eca)