

## ورشة عمل **مقاييس رفاهية الموظف** واسـتراتيجيات إشراك الموظف

**Employee Wellbeing and Engagement**



هذه الورشة مصممة للأشخاص المهنيين الذين يرغبون في زيادة تطوير معرفتهم بالرفاهية في العمل، والى القيادات الذين يتحملون مسؤولية فريق من أي حجم

## برامج رفاهية الموظف وشارك الموظفين

رفاهية الموظفين هي حالة الصحة النفسية والذهنية للموظف التي قد تتأثر بشكل كبير نتيجة متغيرات بيئة العمل وطبيعة سير المهام وكثافتها، وتشمل العلاقات مع الزملاء، وقرارات جهة العمل التي تؤثر عليه وعلى عمله، ومستواه المهني ومدى تطوره الوظيفي، بمعنى آخر يمكن تعريفها على أنها الطريقة التي تؤثر بها واجبات الموظف وبيئة العمل على صحته وسعادته بشكل عام

يجب أن تكون المساهمة في تحسين رفاهية الموظفين إحدى الأولويات الرئيسية لأي شركة أو مؤسسة. وبهذه الطريقة، لا يزداد رضا العامل فحسب، بل يزداد أيضًا دافعه وإنتاجيته، وبالتالي إرضاء الشركة بأكملها. فيما يلي مجموعة من الاحتمالات التي يمكن تنفيذها في الشركة لجعل الموظفين أكثر راحة في وظائفهم.

ضمان سعادة الموظفين والشعور بالتقدير هو تركيز متزايد للمؤسسات في جميع أنحاء العالم، ولسبب وجيه. لقد أظهرت دراسات لا حصر لها ذلك الموظفين أكثر سعادة العمل بجد، والبقاء مع الشركة لفترة أطول، ويكونون أكثر تفاعلاً من نظرائهم غير الراضين.

ببساطة، الموظفون السعداء يهتمون عادةً بنجاح الشركة إنهم يستمتعون بالعمل من أجلك ويريدون الاستمرار في العمل من أجلك في المستقبل، لذلك يستثمرون بشكل وثيق في نجاح الشركة.

الموظفون الأكثر سعادة هم أيضاً متحمسون للدخول إلى العمل، من المرجح أن يتعاملوا مع وظيفتهم بشغف وتفاني وينتجوا عملاً عالي الجودة نتيجة لذلك، هؤلاء الموظفون لا يراقبون عقارب الساعة وهم يأملون في العودة إلى المنزل.

**69%** من الموظفين يقول إنهم سيعملون بجهد أكبر إذا شعروا بتقدير أفضل

**20%** من الشركات التي لديها موظفين سعداء تفوق على منافسيها.

**37%** زيادة الإنتاجية والمبيعات في الشركات الأكثر سعادة ينتجون.

**36%** من الموظفين سيتخلى عن 5000 دولار سنويًا من الراتب ليكونوا أكثر سعادة في العمل

الموظفون الأسعد يأخذون أيام مرضية أقل **عشر مرات** من الموظفين غير الراضين.

# الرعاية الشخصية المتخصصة وبرامج رفاهية الموظف،



لا ينبغي أن تقع مسؤولية إسعاد الموظفين ورفع إنتاجيتهم على كاهل الموارد البشرية بمفردها. فمن الواضح أن على العاملين في قسم الأفراد لعب الدور الأكبر. تتمثل وظيفة الموارد البشرية في

الإصغاء للموظفين وتلمس وجهات نظرهم وتبادل المعلومات والحلول مع قيادة الشركة لضمان الحصول على أفضل النتائج في مكان العمل من حيث الإنتاجية والمخرجات والتجارب. وهذه بحد ذاتها ليست مهمة سهلة!

إن الموظفين أفراد، تتفاوت إحتياجاتهم وأولوياتهم وأهدافهم الشخصية؛ لذا يُعد إتباع نهج عام لإعطاء الجميع نفس المقدار من الرعاية الشخصية لن يفي بالغرض، فقد تؤدي مثل هذه الرؤية الضيقة إلى سخط الموظفين، وخسارة مواهب متميزة في الوقت الذي تسعى فيه الشركات إلى ضمان مجموعة متخصصة.



## الذكاء الاصطناعي وبرامج رفاهية الموظف،

على إدارة الموارد البشرية معرفة الموظفين الذين يعانون أكثر من غيرهم، ويحتاجون إلى عناية فردية؛ ما يتطلب قدرة وسرعة في تحليل البيانات؛ وذلك من خلال أدوات تعلم الآلة، والذكاء الاصطناعي.

يكشف الذكاء الاصطناعي عن التوجهات والأنماط التي لا يسع الإنسان إدراكها في خضم كم هائل من البيانات؛ فمن خلال التحليلات المتقدمة، تعرض أدوات الذكاء الاصطناعي تنبؤات، وتقتراح توصيات بشأن الأعمال؛ وبذلك توفر مؤشرات تساعد المديرين في منع وقوع مشكلات للموظفين.

يمكن لفرق الموارد البشرية، إجراء تحليلات عاطفية وسلوكية دقيقة عبر الذكاء الاصطناعي، ومن خلال تقييم عوامل؛ كنبرة الصوت، وموعد بدء العمل، يمكن معرفة الصعوبات التي يواجهها الموظف. ومع ذلك، يظل دور العنصر البشري هامًا؛ فالتألة تتنبأ بالمشكلة، أما العاملون بقسم الأفراد فيمكنهم حلها بواسطة التعاطف.

# الاستثمار في رفاهية الموظفين يتصدر أولويات الشركات

أكد استطلاع جديد أجراه بنك HSBC أن الشركات تعطي الآن الأولوية للاستثمار في رفاهية موظفيها وتعزيز مهاراتهم المستقبلية, وحسب الاستطلاع: يتوقع ما يقرب من ثلث شركات الأعمال التجارية خضوعها لتغييرات جذرية في العامين المقبلين, خلال سعيها للبحث عن فرص النمو في عالم يتسم بالتغيير بوتيرة متسارعة

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يعتقدون أن تركيزهم على التكنولوجيا سيتغير «تماماً» خلال 2023/2022م.

43%

43%

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يسعون لأن يصبحوا أكثر تركيزاً على العملاء وتعزيز الإنتاجية

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يسعون للاستثمار أكثر في مجال البحث والتطوير

55%

53%

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يسعون لتعزيز الإنفاق على التدريب على المهارات لموظفيهم

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يسعون لتعزيز الإنفاق على رفاهية الموظفين قبل الخدمات اللوجستية

43%

43%

من صناع القرار في 2500 شركة في المنطقة يسعون لتعزيز الإنفاق على رفاهية الموظفين أولوية عن الخدمات اللوجستية وشراء المباني والمعدات

# كيف يمكن للشركات تعزيز رفاهية موظفيها؟



تشير أحدث الدراسات أن **76%** من الموظفين يعانون من أعراض الإرهاق والقلق والاحتراق الوظيفي لأسباب تتنوع بين عبء العمل الذي لا يمكن السيطرة عليه، والمعاملة غير العادلة في بيئة العمل، بجانب ظروف الحياة الشخصية المختلفة.

في هذا المقال سنتعرف على مبدأ رفاهية الموظف في بيئة العمل وأهمية تطبيقه، وآليات دعم الموظف بشتى الطرق لتحقيق رفاهيته، وكيف يمكن لتدريب الموظف أن يكون ذراعاً من أذرع رفاهيته

## قصص على شركات في رفاهية الموظف

تقوم الشركة بتضمين أسئلة تقيس الرفاهية والصحة النفسية للموظف في استطلاعاتها المنتظمة؛ لفهم ما تشعر به الفرق المختلفة في كل الأوقات. كما اتخذت أيضًا خطوات لبناء الرفاهية في ثقافة العمل لديها



عملق الطاقة BP

تقدم الشركة تدريبات افتراضية مجانية لمساعدة الموظفين في التغلب على مشاكل القلق، والخوف، كما تقدم محتويات تعليمية متعلقة بالصحة النفسية والذهنية بشكل عام.



ستاربكس Starbucks

اتخذت الشركة مبادرة رائعة  
أثناء الجائحة ووفرت مجموعة  
دورات متنوعة عن كيفية  
الحفاظ على صحتك النفسية  
والذهنية أثناء العمل عن بُعد

LinkedIn

لينكدإن LinkedIn

تُعد واحدة من أكبر الشركات في العالم  
وتشتهر بوجود موظفين سعداء،  
وتملك Google كتاباً دراسياً عن  
رفاهية الموظفين يسمى "كيف نهتم  
بموظف Google تركز الخطط التي  
ينفذونها في الغالب على السماح  
للموظفين بقضاء أكبر وقت ممكن مع  
أسرهم. يفعلون ذلك بأشياء مثل إجازة  
والدية سخية للأب والأم، وصلات رياضية  
في الموقع ومراكز لياقة بدنية في  
المكاتب، ... الخ

Google

جوجل Google

تُعد واحدة من أكبر الشركات في العالم  
وتشتهر بوجود موظفين سعداء، حيث  
صممت برنامج رفاهية الموظف وركز  
البرنامج على تعزيز الجوانب الاجتماعية  
التي يفتقدها الموظف، مثل إجازة  
عائلية مدفوعة الأجر لا تقل عن ١٢  
أسبوعاً، والاجتماعات في مواقع  
الغابات، وفرص تطوير شخصية واسعة  
النطاق مع التركيز الشديد على التعلم  
لجميع الموظفين

Microsoft

مايكروسوفت Microsoft

# ملخص ورشة العمل

يُعد دعم رفاهية موظفيك أمراً حيوياً لمؤسستك، ويُعد تحديد أولويات صحة الموظف ورفاهيته جانباً مركزياً في أي إستراتيجية للأفراد وهو أمر بالغ الأهمية للطريقة التي تعمل بها المنظمة، ستمكنك ورشة العمل التي تعقدتها مجموعة الجهود المشتركة من القيادة من إنشاء ممارسات وبرامج لدعم الرفاهية وتحمل المسؤولية لضمان إعطاء الأولوية لصحة ورفاهية الموظفين أينما وكيفما كانوا يعملون.

ستركز الورشة وبشكل مباشر وفعال على أهمية الرفاهية في مكان العمل وكيفية استخدام البيانات والأدلة لدعم كيفية مساهمة الرفاهية في النجاح التنظيمي، وكيفية إنشاء استراتيجيات الرفاهية والتأثير عليها، وصولاً إلى خلق بيئة عمل داعمة للرفاهية والمرونة، وفهم عميق للأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالرفاهية في مكان عملك، وسوف نستكشف كيف يمكن أن تساهم برامج الرفاهية في زيادة إشراك الموظفين، والخطوات التي يجب اتخاذها عند تنفيذ الإستراتيجيات لدعم رفاهية الموظف، وكيف يمكن أن يؤدي تعزيز الرفاهية والصحة العقلية إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية ودعم نتائج الأعمال.

تم تصميم هذه الورشة بواسطة أحد خبراء الجهود المتخصصة في مجالات الرفاهية في العمل وتعزيز دور إدارة الموارد البشرية في المحافظة على العلامة التجارية واستراتيجيات دمج الموظفين، وستزودك ورشة العمل أيضاً بالإرشادات العملية التي تحتاجها لتهيئة الظروف التي تدعم المرونة، ولتكون قادراً على تحديد علامات الرفاهية السيئة، وعند الانتهاء من التدريب، ستكون واثقاً من قدرتك على تنفيذ الأساليب الإستراتيجية والتكتيكية للرفاهية التي تضمن حصول موظفيك على الدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح في العمل.

## أهداف ورشة العمل

04

النهج والممارسة في تحديد مسؤولية الموارد البشرية والإدارة عن الرفاهية في العمل

01

التعرف على إطار رفاهية الموظف وتحديد الرفاهية والمرونة والصحة العقلية

05

الكيفية التي تتم من خلالها تهيئة الظروف لرفاهية عالية وقدرة على الصمود في العمل

02

دور الرفاهية والمرونة والصحة العقلية مفيدة للناس وجيدة للنجاح التنظيمي

06

مستوى الممارسة والنظام البيئي الذي يدعم بناء وتنفيذ استراتيجيات الرفاهية في العمل

03

نهج تهيئة الظروف التي تدعم رفاهية الموظف والمرونة والصحة العقلية الجيدة

# المواضيع الرئيسية للورشة

1. تحديد مفهوم الرفاهية والمرونة والصحة العقلية
2. الفوائد التنظيمية لزيادة التركيز على الصحة العقلية
3. الاستثمار في رفاهية الموظفين يتصدّر أولويات الشركات
4. كيفية تهيئة الظروف المواتية للرفاهية والمرونة في العمل
5. مسؤولية الإدارة والموارد البشرية وتأثيرها على الرفاهية
6. عناصر الرفاهية ومعايير الإدارة والسلامة النفسية
7. تداعيات جائحة كوفيد-19 على معدّل رفاهية الموظفين
8. خلق موظفين مندمجين ومتفاعلين أمر يستحق الاستثمار
9. العمل عن بُعد والرفاهية ومؤشرات الرفاهية في مكان العمل
10. رفاهية الموظف ودورها في زيادة تعزيز التزام الموظفين وإنتاجيتهم
11. رفاهية الموظف ودورها في معدّلات احتفاظ بالموظفين وإشراكهم
12. التقنيات المبتكرة ودورها في تعزيز رفاهية الموظف (مثل AI)
13. استراتيجية ومبادرات الرفاهية، وقياس تأثير مبادرات الرفاهية
14. تجارب وأمثلة على شركات تدعم رفاهية وصحة الموظف