

دليل برنامج وازن

مؤسسات داعمة لصحة الموظف

نحو بيئة عمل صحية لموظفي حكومة الشارقة
Towards Healthy Working Environment For Sharjah Government Employees



الفهرس

01 ما هو برنامج وازن

02 منظومة معايير برنامج وازن

03 منهجية دراسة مؤشرات المعايير

04 المعايير الفرعية للبرنامج

13 شركاء البرنامج

15 جهات التواصل

ما هو برنامج المؤسسات الصحية (وازن):

برنامج وازن هو أحد برامج إدارة التثقيف الصحي بالمجلس الأعلى لشؤون الأسرة في الشارقة تحت رعاية قرينة صاحب السمو حاكم الشارقة **سمو الشيخة جواهر بنت محمد القاسمي** رئيسة المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، أُطلق البرنامج في عام 2017، وشمل المرحلة الأولى من البرنامج المسح الصحي الأول لموظفي الحكومة ، بالإضافة إلى مبادرات توعوية وتثقيفية للموظفين في حكومة إمارة الشارقة لتعزيز صحة الموظفين من خلال تقديم الورش والمحاضرات والفحوصات والأنشطة الصحية للموظفين. وبدأت المرحلة الثانية من البرنامج في عام 2022، بشراكة استراتيجية مع كلية العلوم الصحية بجامعة الشارقة وبالتعاون مع منظمة الصحة العالمية ودائرة الإحصاء والتنمية المجتمعية ودائرة الموارد البشرية، والذي تضمن العمل على معايير للمؤسسات تهدف إلى توفير بيئة عمل صحية للموظفين، كما يهدف المشروع إلى تعزيز التوازن بين العمل والحياة من خلال نهج متناسق ومنظم بين الموظفين في حكومة الشارقة، و تركز محاور البرنامج على أربعة مجالات رئيسية، وهي: نمط الحياة الصحي، بيئة العمل، السلامة في مكان العمل وثقافة المؤسسة.

الرؤية:

بيئة عمل داعمة للصحة لموظفي حكومة الشارقة

الأهداف:

- تعزيز بيئة العمل لتكون بيئة داعمة لصحة الموظف
- نشر الوعي الصحي وتعزيز الثقافة الصحية لدى الموظفين

المستهدفين:

المؤسسات في حكومة الشارقة.
موظفين حكومة الشارقة.

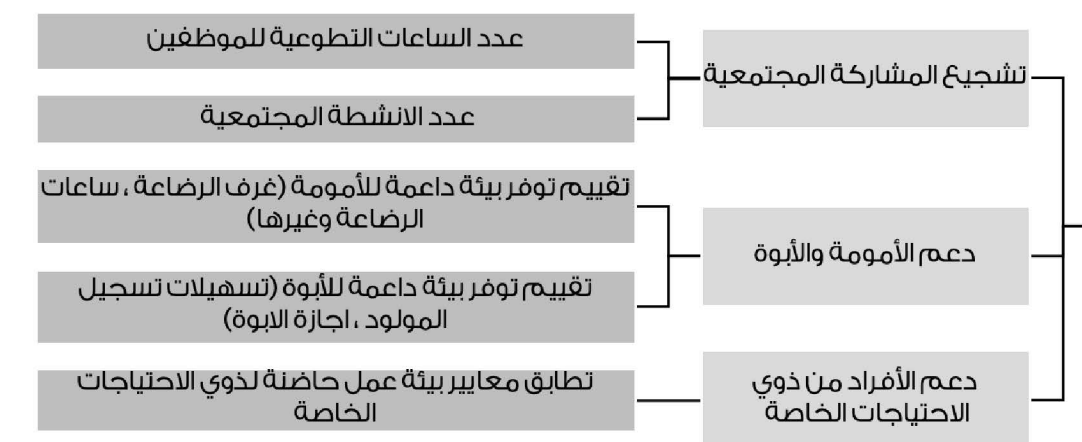


منظومة معايير برنامج وازن

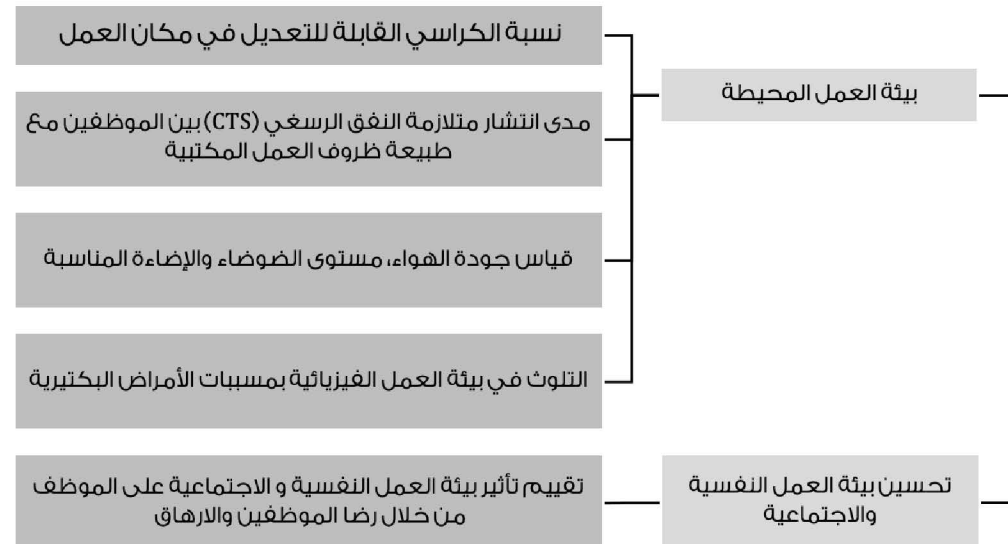
نمط الحياة الصحي



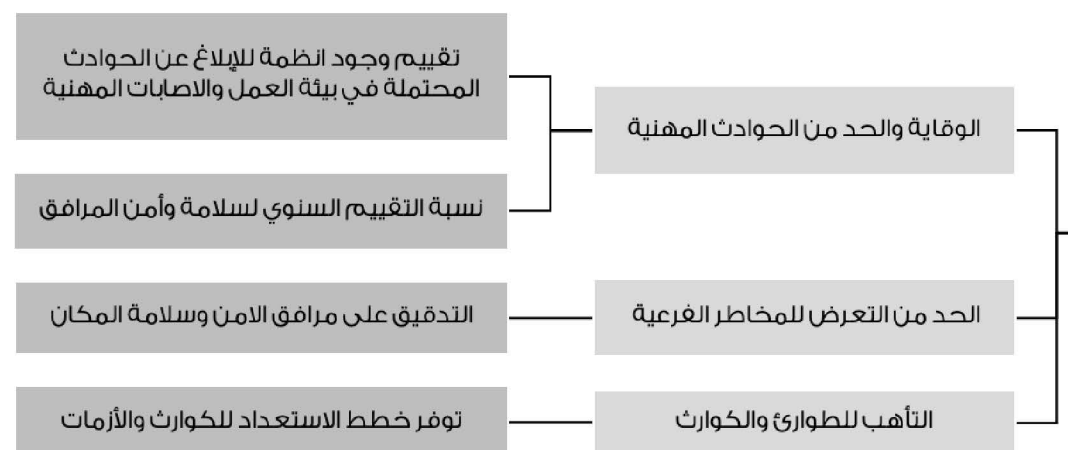
الثقافة المؤسسية



بيئة العمل



السلامة في مكان العمل



منهجية دراسة مؤشرات المعايير

الاستبيانات الفردية
(موظفي الحكومة)



استبيانات في المؤسسة
وعينات عشوائية



مقابلات مع الموظفين
والمسؤولين



بيئة العمل المحيطة

تشير بيئة العمل الفيزيائية إلى الهيكل والهواء والآلات والأثاث وأنواع المنتجات والمواد الكيميائية. يمكن أن تؤثر هذه العوامل على السلامة البدنية للموظفين وصحتهم العقلية ورفاهيتهم

- نسبة فحص السلامة حسب الخطة السنوية على أن لا تقل عن 60%.
- نسبة الكراسي القابلة للتعديل في مكان العمل على أن لا تقل عن 50%.
- مدى انتشار متلازمة النفق الرسغي (CTS) بين الموظفين مع طبيعة ظروف العمل المكتبية
- خطر الإصابة بالاضطرابات العضلية الهيكلية (MSD) المرتبطة ببعض المهام الوظيفية
- توفر الماء النظيف والصابون والمناشف ذات الاستخدام الواحد أو معقم اليدين الكحولي بتركيز 70%
- التلوث في بيئة العمل الفيزيائية بمسببات الأمراض البكتيرية
- الإضاءة
- مؤشر جودة الهواء
- مستوى الضوضاء باستخدام جهاز قياس مستوى الصوت المدمج (ISLM) (45 - 70 db ومتغير حسب سعة المبنى، داخلي أو خارجي، وقت النهار أو الليل)



المنع والحد من حوادث العمل

من الحقوق الأساسية لجميع العاملين توفير بيئة عمل خالية من المخاطر وذلك للحد من الحوادث الخطرة التي تعرض الموظف للإصابات المرتبطة بالعمل.

المعيار الثالث

تحسين بيئة العمل النفسية والاجتماعية

تشمل بيئة العمل النفسية والاجتماعية الثقافة العامة في العمل والقيم والمعتقدات والممارسات اليومية للموظفين. العوامل التي قد تسبب الإجهاد العاطفي أو العقلي "الضغوطات" في مكان العمل، ومن الأمثلة لبعض المخاطر النفسية في بيئة العمل (ضغط الوقت، طبيعة الوظائف، طريقة اتخاذ القرارات، عدم المكافأة، فقدان الدعم من المشرفين، ضعف التواصل)؛ الثقافة التنظيمية (الافتقار إلى السياسات والممارسات المتعلقة باحترام جميع العمال، والتحرش، والتمييز بين الجنسين، والتعصب للنوع العرقي أو الديني، ونقص الدعم لأنماط الحياة الصحية)؛ أسلوب التحكم في الإدارة والافتقار إلى: التشاور، التفاوض، التواصل في اتجاهين، التغذية الراجعة البناءة، إدارة الأداء؛ الخوف من فقدان الوظيفة والشعور بعدم الأمان"

- مستوى مشاركة الموظفين في الجلسات التفاعلية مثل المناقشات الجماعية المركزة، والعصف الذهني مما يزيد من معنويات الموظفين وولائهم واتجاهاتهم الإيجابية.
- قياس عدد الموظفين المكافئين كجزء من برنامج التقدير والاعتراف المنظم مثل موظف الشهر، بناءً على معايير محددة تحددها المنظمة (مثل الإنجازات، والامتثال لسياسة الحضور، وعدد الاقتراحات المقدمة، والتعليم المهني المستمر)
- مستوى الرضا بين الموظفين باستخدام استبيان موحد لرضا الموظفين يقيس مجالات محددة مثل (وجود استراتيجية واضحة، دعم القيادة، العمل الجماعي والتعاون، التواصل الفعال، فرص النمو المهني، التوطين، البيئة الإيجابية، إدارة الأداء، إلخ)
- مستوى الاحتراق النفسي باستخدام مقياس ماسلاخ للاحتراق النفسي (MBI) لتقييم ثلاثة أبعاد مختلفة: الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي.
- مدى فعالية حل شكاوى الموظفين الموثقة في وحدات الموارد البشرية وفقاً لقواعد وأنظمة الموارد البشرية

- قياس تكرار الإبلاغ عن الحوادث كجزء من ثقافة السلامة، وقد تشمل الحوادث: السقوط، ومشكلات الآلات، والحوادث الوشيكة، والحرائق والدخان، والعنف، والإصابات، والسرقة، والهجوم، وأي خطر محتمل قد يؤثر على الأشخاص، وسمعة المنظمة.
- تدابير السلامة أو التدخلات لحماية الأشخاص من الأذى المحتمل الناتج عن الحريق أو الدخان أو العنف أو أي مخاطر أخرى، من خلال الفحص البصري ومقابلة الموظفين لمراجعة السياسات وفقاً لمعايير معينة



المعيار الخامس النشاط البدني

تشجيع ممارسة النشاط البدني خلال ساعات العمل

- عدد ساعات الجلوس خلال يوم العمل على أن تكون أقل عن 6 ساعات لكل 8 ساعات عمل في اليوم
- عدد الخطوات التي مشاها كل فرد خلال ساعات العمل على أن لا تكون أقل عن 6000 خطوة خلال ساعات العمل.
- تقديم برامج وأنشطة توعية تعزز النشاط البدني في المؤسسة
- إجراء جلسات تقييم اللياقة البدنية التي تدرس العوامل التي تسهل وتقيّد النشاط البدني الذي تقوم به المؤسسة
- عدد الموظفين الذين يحصلون على مكافآت سنوية كجزء من برنامج المكافآت والتقدير للموظفين النشطين بدنياً



المعيار الرابع

ثقافة المؤسسة: تشجيع المشاركة المجتمعية

تتأثر صحة الموظفين والعمال بشدة بالبيئة الاجتماعية في العمل، والتي يمكن أن تساعد في تحسين الرفاه الاجتماعي والبدني للعمال والموظفين

- المشاركة النشطة للموظفين في الأنشطة التطوعية المسجلة رسميًا وعدد ساعات التطوع الجماعي لجميع الموظفين في برامج صحة المجتمع وغيرها
- درجة المسؤولية الاجتماعية لجهة ما تجاه المجتمع من خلال: جلسات التوعية، الزيارات، الرعاية أو غيرها
- إنشاء وتعيين منسق المشاركة المجتمعية في كل منشأة
- التشجيع على بدء مشاريع مجتمعية من خلال التعاون مع المدارس ومراكز الرعاية الصحية لكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة
- درجة المشاركة المجتمعية تجاه الأحداث المنشورة في وسائل التواصل الاجتماعي (لينكد إن)



التغذية الصحية أثناء ساعات العمل

يعد مكان العمل مكانًا مثاليًا لتعزيز التغذية والأكل الصحي لأنه يمكن الوصول إلى العمال والموظفين والتأثير إيجابياً على خياراتهم الغذائية. وجود الخيارات الصحية في مطعم المؤسسة يساعد على خلق بيئة داعمة للممارسات الغذائية السليمة

- زيادة المعرفة والوعي بعادات الأكل الصحية بين الموظفين من خلال حضور ورش العمل والأنشطة العملية حول العلاقة بين النظام الغذائي والأمراض، والطبخ الصحي للقلب، وقراءة الملصقات الغذائية، واستهلاك الفواكه والخضروات
- التزامات خدمات تقديم الطعام بتقديم طعام صحي/وجبات خفيفة للموظفين في جميع الأوقات وخلال العام، حسب العقد بنسبة 75%.
- نسبة الموظفين الذين يحضرون الأطعمة والمشروبات الصحية من المنزل، وهذا يدل على اتجاهات إيجابية من قبل الموظفين نحو التغذية الصحية، وذلك من خلال إعداد وإحضار طعامهم الصحي من المنزل.
- الفحص الغذائي للبالغين باستخدام **MUST**: أداة الفحص الشامل لسوء التغذية للموظفين
- عدد إحالة الموظفين السنوي إلى اختصاصي التغذية لتقييم فحص التغذية، بهدف قياس درجة الحالة الصحية للموظفين وعافيتهم من خلال مراقبة النسبة المئوية للموظفين المحولين إلى اختصاصي التغذية

الإقلاع عن التدخين

هناك العديد من الإيجابيات في أن يكون مكان العمل خالي من التدخين منها: توفير بيئة عمل أكثر أمانًا ونظافة وصحة؛ تشجيع ودعم المدخنين على الإقلاع عن التدخين بكافة أشكاله مثل السجائر، الشيشة أو السجائر الإلكترونية؛ الحد من التغيب عن الأمراض الناجمة عن التدخين؛ وتقليل خطر الحرائق

- نسبة الموظفين المدخنين في المؤسسة
- عدد الموظفين الذين حضروا وتمكنوا من الوصول إلى أنشطة برنامج الإقلاع عن التدخين
- توافر أماكن للتدخين وفقًا للقواعد واللوائح المحلية من قبل الدفاع المدني أو ما يعادله
- التزام المؤسسة بسياسة عدم التدخين وتطبيق لسياسة السلامة والتدخين المعتمدة وفقًا لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة. (مثل توافر لافتات لغير المدخنين، ومناطق مخصصة للتدخين، وتوافر منافذ السجائر خارج المناطق المغلقة، وإضافات لغير المدخنين. جلسة توعية، إضافية)





المعيار الثامن

ربط القوى العاملة بمرافق الرعاية الصحية الأولية

يجب أن يكون هناك نظام إحالة بين مكان العمل وأقرب مرفق صحي للتعامل مع الحالة المشار إليها من خلال وضع آلية شاملة للتغذية المرتدة.

- قياس مستوى الغياب عن العمل (باستثناء الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، الدراسة، المهمة الرسمية، الحج، الأمومة، الإجازات) بسبب المرض الموثق
- توفر نظام أو عملية إحالة خدمات الرعاية الصحية الأولية للموظفين في المنظمة، لقياس قدرة المنظمة على تقديم خدمات الإحالة للوصول إلى الرعاية الصحية الأولية فيما يتعلق بصحة الموظفين

الحد من التعرض للمخاطر الفرعية

الالتزام بالتدقيق على المرافق الأمنية و سلامة المكان

- نسبة تقييم المخاطر للأعمال المكتبية وفقًا للخطة السنوية (أمثلة على المخاطر: الانزلاق والتعثر، المعدات المكتبية، معدات شاشة العرض، الحريق... إلخ) على أن لا تتعدى 60%
- نسبة الإجراءات المغلقة بعد تقييم المخاطر للأعمال المكتبية وفقًا للخطة السنوية على أن لا تقل عن 50%
- نسبة التزام الشركة بدليل السلامة من الإشعاع (ينطبق فقط على المنشآت التي تحتوي على معدات انبعاث إشعاع).



دعم الأمومة والأبوة

دعم وتشجيع الأم والأب على توفير الرعاية اللازمة للطفل حديث الولادة وتشجيع المرأة على متابعة الرضاعة الطبيعية

- نسبة الموظفين الذين يحضرون الدورات/البرامج التعليمية لدعم الموظفين الإناث والذكور خلال سنوات الإنجاب على أن لا تقل عن 80%
- توفر غرفة الرضاعة الطبيعية
- التزام المؤسسة بساعات الرضاعة الطبيعية وإجازات الأمومة والأبوة
- توفر حضانة للمؤسسات التي تضم أكثر من 50 امرأة
- التزام المؤسسة بإجازات الأبوة



المعيار الحادي عشر

التأهب للطوارئ والكوارث

وضع خطط للتعامل مع المخاطر والأزمات لتسهيل مرونة التعامل معها في الحالات الطارئة.

- نسبة الموظفين المدربين في برنامج السلامة والتأهب لحالات الطوارئ على أن لا يقل عن 60%
- نسبة الإجراءات التصحيحية المتخذة بعد التدريبات (سد الفجوات) على أن لا يقل عن 60%
- نسبة الموظفين المدربين على مكافحة الحرائق والسلامة على أن لا يقل عن 60%
- نسبة تدريبات الطوارئ حسب الخطة السنوية (ا لكل وحدة أو قسم)
- توفر سياسات الاستعداد للطوارئ والكوارث





المعاير الثاني عشر

دعم الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة

مطابقة معايير بيئة العمل التي تحتضن ذوي الاحتياجات الخاصة (كبار السن / الأشخاص ذوي الإعاقة)

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة حسب قوانين الموارد البشرية

- إجراء التقييم الوظيفي المناسب للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
- تنظيم ورش عمل لإدارة الضغوط الجسدية والعقلية من قبل المؤسسة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

شركاء البرنامج



الشريك الاستراتيجي - جامعة الشارقة (كلية العلوم الصحية):

تم افتتاح كلية العلوم الصحية في عام 1997 بتوجيه من صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة ومؤسس الجامعة بعد عقدين من الزمن، أصبحت الكلية من أكبر كليات الدولة وأكثرها إنتاجية بما يقرب من 2300 طالب وهي الكلية الرائدة في العلوم الصحية في الإمارات العربية المتحدة (حسب تصنيف Times 2022 للتعليم العالي). تتميز الكلية أيضًا بإنتاجيتها البحثية وبرامج المشاركة المجتمعية. تم إنشاء كلية العلوم الصحية لتعليم العاملين الصحيين ذوي المهارات العالية في التخصصات المختلفة لتلبية احتياجات سوق الرعاية الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة.

تقدم الكلية حاليًا سبعة برامج جامعية معتمدة محليا من قبل هيئة الإعتماد الأكاديمي في دولة الإمارات و عالميا من قبل وكالة الاعتماد الألمانية للرعاية الصحية والاجتماعية، حيث تقدم برامج بكالوريوس في التمريض، العلاج الطبيعي، التغذية العلاجية، علوم المختبرات الطبية، التصوير التشخيصي الطبي، علوم الصحة البيئية و بكلوريوس الإدارة الصحية. كما تقدم الكلية أيضًا خمسة برامج معتمدة على مستوى الدراسات العليا، ماجستير في علوم المختبرات الطبية، صحة البيئة، تمريض العناية المركزة للبالغين، العلاج الطبيعي وبرنامج التغذية التطبيقية.

وتتشرف كلية العلوم الصحية بكونها الشريك الأكاديمي الإستراتيجي في دعم برنامج وازن، حيث اسهم الكادر الأكاديمي والخبراء المختصين في وضع و تصميم المحاور، اقتراح المؤشرات الفعالة، تصميم منظمة متكاملة للبرنامج، وضع و تصميم أدوات القياس والتدقيق.



شركاء البرنامج



دائرة الموارد البشرية بالشارقة :

تم إنشاء دائرة الموارد البشرية بالشارقة، بموجب المرسوم الأميري رقم (22) لسنة 2010، حيث ضمت في قرار إنشائها دمج كل من دائرة الرقابة الإدارية والتي أنشئت منذ عام 1981م ودائرة تنمية الموارد البشرية والتي أنشئت منذ عام 2003م.

وتهدف الدائرة إلى تطوير الموارد البشرية بإمارة الشارقة بما يتلاءم مع أهداف التطوير الإداري والفني في القطاع الحكومي عالمياً، ورفع الإنتاجية وصولاً للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي .
وتقوم بعقد البرامج التدريبية للموارد البشرية العاملة في الدوائر والهيئات والمؤسسات الحكومية. وتؤهل الباحثين عن عمل في المجالات التي تلبي احتياجات سوق العمل. كما تسعى باستمرار إلى توفير فرص العمل للمواطنين وفق مؤهلاتهم وقدراتهم ، وتوجيه المسار الوظيفي للكوادر البشرية.

وتعنى الدائرة بتطبيق نظم الموارد البشرية المتبعة في الإمارة ، ودراسة تطويرها بصفة مستمرة لتواكب التطور العالمي .

وبدورها تدعم دائرة الموارد البشرية برنامج صحة الموظف "وازن" باعتبارها شريكاً استراتيجياً في البرنامج ، وذلك سعياً لتبني بيئة عمل ملائمة وأنماط حياتية وسلوكية صحية.



دائرة الإحصاء والتنمية المجتمعية:

أنشأت دائرة الإحصاء والتنمية المجتمعية لتكون المرجع الإحصائي الرسمي الوحيد لإمارة الشارقة ومصدر بياناتها الإحصائية الرسمية، والجهة المرجعية في كل ما يتعلق بسياسات وخطط التنمية المجتمعية.

وتهدف الدائرة إلى توفير إحصاءات دقيقة وموثوقة حول الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والصحية والسكانية والبيئية وغيرها وإتاحتها لمتخذي القرار والجهات الحكومية وغيرهم من مستخدمي البيانات. كما تختص الدائرة بتطوير العمل الإحصائي في الإمارة والمشاركة في تنمية المجتمع من خلال المتابعة المستمرة لمتغيراته واستيعاب حاجات أفراده.

وتعمل الدائرة على تطوير الدراسات والبحوث والتعاون مع الشركاء على تنفيذها. وقد ساهمت الدائرة مؤخراً في دعم برنامج وازن من خلال مراجعة المنهجيات والتصاميم الفنية للدراسة، وعملت على اتباع أفضل الأساليب الإحصائية المستخدمة لجمع البيانات. كما قامت الدائرة بتصميم الاستبيانات والنماذج المستخدمة في الدراسة من خلال المنصات الرقمية المملوكة للدائرة التي يمكن من خلالها أتمتة العمليات وضمان جودة المخرجات.

تواصل معنا

لأية استفسارات خاصة متعلقة ببرنامج وازن

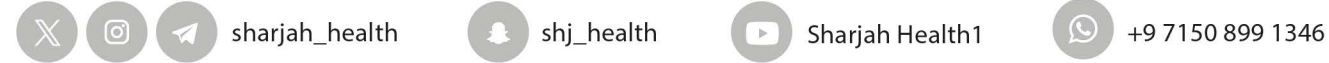
الرجاء التواصل مع

مكتب إدارة التمريض الصحي التابعة للمجلس الأعلى لشؤون الأسرة بالشارقة

هاتف رقم: 065065536 | البريد الإلكتروني: HPsecretary@scfa.shj.ae

تابعنا

للحصول على آخر المستجدات تابع حسابات الإدارة على مواقع التواصل الاجتماعي



أو قم بزيارة الموقع الإلكتروني:

<https://hpd.sharjah.ae>

