

دورة استراتيجية رفاهية الموظفين وإدارة المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل

2027 – 12 فبراير

ميلان





دورة استراتيجية رفاهية الموظفين وإدارة المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل

المرجع: 33909_689 التاريخ: 8 - 12 فبراير 2027 المكان: ميلان الرسوم: GBP 5500

ملخص البرنامج

استراتيجية رفاهية الموظفين محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لمديري الموارد البشرية ورؤساء الوظائف وقادة العمليات، ويخرج منها كل مشارك باستراتيجية وخطة عمل للرفاهية لمنشأة واحدة. كثيرا ما يكون نشاط الرفاهية مبادرات متفرقة، بينما يبقى تصميم العمل المسبب للضغط بلا فحص. وينتقل البرنامج من تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية إلى متطلبات الوظيفة والتحكم فيها، ثم سلوكيات القادة ومقاييس الرفاهية وصلتها بالأداء، بأمثلة من الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية والخدمات المهنية. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في استراتيجية رفاهية الموظفين لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

حين تعامل الرفاهية كحزمة مزايا، يتكرر الضغط الناجم عن عبء العمل وتعاضل الأدوار وضعف الإدارة، ولا تصل الحزمة إلا إلى من يطلبها. أما الاستراتيجية التي تكشف الأسباب المرتبطة بالعمل وتسد المسؤوليات وتتابع المقاييس فتتيح لكبار القادة معالجة الظروف بدل الأعراض، وتبين للمجالس صلة الرفاهية بأداء الفرق.

- الغياب ودوران الموظفين: ينخفضان حين تكشف أسباب الضغط المرتبطة بالعمل وتضبط.
- أداء الفرق: يتحسن حين يدار عبء العمل ووضوح الأدوار وسلوكيات المديرين بصورة مقصودة.
- وضوح المخاطر: يتحسن حين تسجل المخاطر النفسية الاجتماعية وتقدر وتراجع كغيرها من مخاطر مكان العمل.

المبادئ والأساس المعرفي

- الإرشادات ISO 45003 للصحة والسلامة النفسية في العمل ISO 45003: تؤثر إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية داخل نظام للصحة والسلامة المهنية، وتطبق في الجلستين 1 و 2.
- إرشادات منظمة الصحة العالمية للصحة النفسية في العمل WHO Guidelines on Mental Health at Work: توصي بتدخلات على مستوى المنظمة وتدريب المديرين ودعم الأفراد، وتطبق في الجلستين 3 و 4.



المشاركون المستهدفون

- مديرو الموارد البشرية الذين يملكون استراتيجية الرفاهية ويجب أن يبينوا ما تغيره.
- رؤساء الوظائف الذين يحددون أعباء العمل والأهداف وأساليب العمل لفرقهم.
- قادة العمليات الذين يديرون نوبات العمل والتوظيف وضغط الخدمة.
- قادة الصحة والسلامة الذين يوسعون إدارة المخاطر لتشمل المخاطر النفسية الاجتماعية.
- شركاء المالية الذين يختبرون كلفة الغياب ودوران الموظفين وضياح الإنتاج.

يأتي المشاركون عادة من الموارد البشرية والعمليات والصحة والسلامة والمالية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم تصميم العمل من حيث المخاطر النفسية الاجتماعية بتقييم منظم.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص كيف تجتمع متطلبات الوظيفة والتحكم والدعم لإنتاج الضغط.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء إطار لسلوكيات القادة يطبقه المديرون ويتلقون التدريب عليه.
4. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات التدخلات على مستوى المنظمة والفريق والفرد.
5. سيكون المشاركون قادرين على تبرير مقاييس للرفاهية ترتبط بالغياب والدوران وأداء الفرق.
6. سيكون المشاركون قادرين على تصميم استراتيجية وخطة عمل للرفاهية يعتمد عليها الرعاة الكبار ويراجعونها.

هيكل البرنامج

اليوم 1: استراتيجية رفاهية الموظفين والمخاطر النفسية الاجتماعية

أي سمات العمل تولد الضغط، وكيف تقدر؟

- جرد المخاطر النفسية الاجتماعية
- ورقة رسم سياق العمل
- مصفوفة تقدير المخاطر
- تدقيق المبادرات القائمة
- جدول مواعمة المعايير

اليوم 2: متطلبات الوظيفة والتحكم وتصميم العمل

كيف يتفاعل عبء العمل والاستقلالية والدعم في دور أو فريق؟



- ملف متطلبات الدور
- مراجعة التحكم والاستقلالية
- تحليل عبء العمل والتوظيف
- فحص وضوح الدور وتعارضه
- جدول خيارات إعادة تصميم العمل

اليوم 3: سلوكيات القادة والتدخلات

أي سلوكيات المديرين والتدخلات تخفف الضغط بدرجة أوثق؟

- إطار سلوكيات القادة
- دليل حوار المدير
- مقارنة مستويات التدخل
- خريطة مسارات الدعم
- خطة تدريب المديرين

اليوم 4: مقاييس الرفاهية وصلتها بالأداء

ما الذي ينبغي قياسه، وكيف يرتبط بالأداء؟

- مجموعة مؤشرات الرفاهية
- ورقة تصميم الاستطلاع السريع
- تحليل الغياب ودوران الموظفين
- نموذج الربط بالأداء
- لوحة التقارير للمجلس

اليوم 5: استراتيجية وخطة عمل للرفاهية لمنشأة واحدة

هل تسند تقديرات المخاطر وتصميم العمل وإجراءات القادة والمقاييس خطة واحدة؟

- تطبيق مصفوفة تقدير المخاطر من الجلسة 1
- اختبار جدول خيارات إعادة تصميم العمل من الجلسة 2
- مراجعة مقارنة مستويات التدخل من الجلسة 3
- تقويم الحوكمة والمراجعة
- إنجاز استراتيجية وخطة عمل الرفاهية



المنهجية

يقوم البرنامج على ورشة بيانات تعتمد على حالة مشتركة لمنشأة يتزايد فيها الغياب وتثقل الأعباء وتتفاوت ممارسات الإدارة. يني المشاركون كل مخرج من بيانات جاهزة للاستطلاعات والتوظيف والغياب، ثم يكيفون مع منشأتهم ويختبرونه مع زملائهم.

- نشاط مقترح: تقدير المخاطر النفسية الاجتماعية لفريقين متباينين ومقارنة النتائج.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم دور تثقله المتطلبات ويقل فيه التحكم.
- نشاط مقترح: عرض مجموعة مقاييس وخطة عمل أمام لجنة تنفيذية تمثيلية.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك استراتيجية وخطة عمل للرفاهية لمنشأة واحدة. وتضم الخطة تقديرا للمخاطر وتغييرات في تصميم العمل وإطارا لسلوكيات القادة ومجموعة مقاييس وتقويما للحوكمة. وتستخدم الخطة في العمل لإحاطة الفريق التنفيذي وإسناد المسؤولين عن الإجراءات ورفع التقدم إلى المجلس.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب استراتيجية رفاهية الموظفين القادة الذين ليست لهم خلفية في الموارد البشرية أو الصحة؟

نعم، فتدريب استراتيجية رفاهية الموظفين يفترض مسؤولية عن الأفراد أو العمليات أو المخاطر دون معرفة سريرية، وتبنى كل أداة عبر حالة مشتركة.

على أي معايير يقوم تدريب استراتيجية رفاهية الموظفين؟

يقوم تدريب استراتيجية رفاهية الموظفين على إرشادات ISO 45003 بشأن المخاطر النفسية الاجتماعية وإرشادات منظمة الصحة العالمية للصحة النفسية في العمل، وتطبق عبر الجلسات.

كيف تستخدم الخطة الناتجة عن تدريب استراتيجية رفاهية الموظفين في العمل؟

تستخدم استراتيجية وخطة عمل الرفاهية لإحاطة الفريق التنفيذي وإسناد المسؤولين عن الإجراءات ورفع التقدم في المقاييس إلى المجلس.



بماذا تختلف استراتيجية رفاهية الموظفين عن تدريب الإسعافات الأولية النفسية؟

تعنى استراتيجية رفاهية الموظفين بتصميم العمل والقيادة والمقاييس على مستوى المنظمة، بينما يعلم تدريب الإسعافات الأولية النفسية الأفراد التعرف على الضيق وتقديم الدعم الأولي.