

بند جدول الأعمال: استطلاع جس نبض رابطة الموظفينملخص:

في ديسمبر 2020، بدأت لجنة رابطة الموظفين (SAC) استطلاعاً في مختلف مستويات سكرتاريا اتحاد IPPF "الجس النبض" وجمع بيانات من الموظفين حول الأولويات (أهم القضايا/الاهتمامات، والاقتراحات الإيجابية الاستباقية) لتمضي لجنة رابطة الموظفين (SAC) قدماً في العام المقبل.

وشارك في الاستطلاع 93 موظفاً تناولوا أبرز القضايا في إطار الفئات العامة التالية:

- الإدارة / القيادة
- تأثير إعادة هيكلة المركزية وتنفيذها في الجمعيات الأعضاء
- الموارد البشرية
- الحماية
- التواصل مع السكرتاريا

وطرحت لجنة رابطة الموظفين (SAC) تحليلات للمشاركات أدرجت في نتائج استطلاع جس نبض رابطة الموظفين لعام 2020 (راجع الملحق أ) وعرضتها على جميع موظفي السكرتاريا في 9 فبراير 2021.

وقدم عرض تقديمي أولي لفريق قيادة المديرين في 10 فبراير 2021 ومن المقرر إجراء مناقشة ثانية في 16 فبراير لتناول القضايا الرئيسية والحلول المقترحة بعمق. وسوف تضع لجنة رابطة الموظفين (SAC) خطة عمل لعام 2021 بناءً على الاقتراحات الواردة في استطلاع جس النبض وسوف تواصل العمل مع فريق قيادة المديرين لتحسين مستوى رفاة الموظفين.

أسئلة الاستطلاع

تكون الاستطلاع من:

- ثلاثة (3) عناصر ديموغرافية: بما فيها الموقع ومدة المنصب والدور.
 - 16 بنداً مغلقاً تُقاس باستخدام مقياس للموافقة يتكون من 5 مستويات: رافض بشدة، رافض، محايد، موافق، موافق بشدة؛ و
 - ثلاثة (3) أسئلة مفتوحة:
1. برأيك، ما أهم الاهتمامات/القضايا التي يجب أن تعطيها لجنة رابطة الموظفين أولوية في العام المقبل؟
 2. هل تقترح أن تقوم لجنة رابطة الموظفين باتخاذ إجراءات إيجابية معينة لتشجيع تعزيز ثقافة الموظفين في جميع قطاعات المنظمة؟
 3. هل لديك شيء آخر تود مشاركته مع لجنة رابطة الموظفين؟

ملخص النتائج:

أظهرت الردود على أسئلة استطلاع جس النبض (انظر الرسوم البيانية في الملحق) صورةً مختلطة. يشعر معظم المشاركون بالفخر للعمل في اتحاد (71) IPPF (%77 موافقون أو موافقون بشدة) ويمنحهم عملهم إحساساً بالهدف (%77 موافقون أو موافقون بشدة). وعند السؤال إذا كان الناس يشعرون بالإيجابية في العمل خلال الأشهر القليلة الماضية، أجاب عدد من الأشخاص أكبر قليلاً بالسلب (%34 رافضون أو رافضون بشدة) مقارنة بالإيجاب (%33 فقط موافقون أو موافقون بشدة). وعلاوة على ذلك، فإن نسبة من قالوا إنهم عازمون على العمل بالكامل مع اتحاد IPPF في سنة من السنوات تجاوزت %50 فقط بقليل.

الإدارة / القيادة

يجب على الإدارة أن تحقق الاستقرار بعد سنوات من الإصلاحات الهيكلية الداخلية. يشعر المشاركون أن هناك حاجة إلى شفافية القيادة في عملية صنع القرار، حيث شعر 47٪ أن الإدارة ليست شفافة في قراراتها، بالإضافة إلى الدعوة لزيادة التواصل بشأن القرارات وعمليات صنع القرار. وبالإضافة إلى ذلك، أشارت الردود إلى الحاجة إلى بناء حس مجتمعي وثقافة اتحاد IPPF بين الموظفين على مستوى جميع المكاتب.

تأثير إعادة هيكلة ممارسة المركزية وتنفيذها في الجمعيات الأعضاء

يشير عدد غير قليل من الموظفين إلى أنه لا يزال غير واضح بالنسبة لهم المقصود بـ "السكرتاريا الموحدة" و "الاتحاد المتمركز حول الجمعيات الأعضاء" وأن هذا لم يُترجم أو لم يُنفذ جيدًا. ولم يُحدّد التنظيم العملي للعمل على مستوى الأقاليم والوظائف العالمية ولا توجد أدوار أو مسؤوليات واضحة حتى الآن. ونتيجة لذلك، يقول الموظفون إن هناك انخفاضًا في الروح المعنوية، ويرجع أيضًا إلى انخفاض مخصصات الميزانية لعام 2021 وزيادة عبء العمل على الموظفين المتقنين.

الموارد البشرية:

بينما يشعر معظم المشاركين بالإيجابية تجاه IPPF، لا تزال نسبة الأشخاص الذين أشاروا إلى غير ذلك كبيرة. ويعتبر التقدم الوظيفي من أكثر المجالات سلبية، حيث أن 75٪ من المشاركين إما محايدون أو رافضون أو رافضون بشدة. ويُعد التوازن بين العمل والحياة هو أحد المجالات المقلقة ومن أهم المجالات المقلقة للموظفين. وأعرب الموظفون عن أن الإدارة تتطلع إلى عملهم مساءً وفي عطلات نهاية الأسبوع، خصوصًا أن معظم الموظفين يعملون الآن من المنزل بسبب الوباء. ومن الأولويات الأخرى المذكورة بوضوح بين الموظفين هي الحاجة إلى ظروف عمل عادلة وموحدة في جميع قطاعات الاتحاد: فرص عادلة ومتساوية للجميع (بما في ذلك الرواتب والترقيات)، وضمان إمكانية وصول جميع الموظفين، بغض النظر عن موقع عملهم، بنفس القدر إلى المعلومات والدعم وسياسات الموارد البشرية والمزايا. وهذا يعني سياسات موحدة تجعل القاسم المشترك الأكبر بينهم سياسة على مستوى الاتحاد. تشجيع عملية قياس الأداء.

الحماية: أعرب الموظفون عن حاجة ماسة لمواصلة أعمال الحماية كجهد مشترك في جميع قطاعات الاتحاد، وأن تكون متنسقة في جميع أقاليم اتحاد IPPF. ويشعر 62٪ من الأشخاص بالأمان في العمل، لكن المقلق أن ثلث الموظفين أشاروا إلى عدم شعورهم بالأمان في العمل. كان التحرش والتهم من القضية الرئيسية، وخصوصًا التحرش اللفظي والجسدي من الرؤساء في العمل والزملاء الإداريين. ومن الأولويات اتخاذ تدابير تضمن تعزيز ثقافة مكان العمل يحظى فيها جميع الموظفين بالاحترام، بغض النظر عن مساهم الوظيفي أو تخصصهم أو موقعهم، وعدم التسامح مع التهم والتحرش والاحتفال. وأثيرت مخاوف محددة حول حماية حياة وصحة الموظفين الذين يقومون برحلات ميدانية واتخاذ احتياطات السلامة الخاصة بكوفيد-19 المتعلقة بالعمل.

التواصل: يشعر 42٪ فقط من المشاركين أنهم على علم بما يحدث في السكرتاريا ككل بينما يشعر 46٪ أنهم يتلقون معلومات كافية من الإدارة للقيام بالعمل جيدًا (موافقون بشدة وموافقون). ويُتوقع أن يسهم الاستثمار في التواصل الداخلي في العديد من المجالات المهمة التي تحتاج إلى تعزيز، بما فيها تحسين التواصل وبناء التضامن في جميع قطاعات الاتحاد، بما في ذلك الشعور بالانتماء للمجتمع، والسماح للموظفين بمعرفة ما يجري في قطاعات أخرى من الاتحاد بشكل أفضل.

الاتجاهات المحورية:

التواصل

- تواصلات شفافة وأكثر اتساقًا بما في ذلك تبادل المعلومات بانتظام حول أهم التغييرات التنظيمية، وظروف العمل، ورفع الروح المعنوية والتواصل بين مكاتب السكرتاريا.
- والمزيد من الوضوح حول الإدارة المصنفة ودعم من يدخلون هذه العلاقات، بما في ذلك توضيح الديناميكيات والعلاقات القائمة بين الفرق الموحدة.
- التعلم من الداخل: تؤدي مكاتب السكرتاريا دورًا تمكينيًا، وبدون دعم السكرتاريا، لن تتاح للجمعيات الأعضاء الفرص المتاحة لها. وينبغي أن ننظر إلى النجاحات التي تحققت في المنظمة ونضع نموذجًا لها في الأقاليم الأخرى وننظر إلى عوامل النجاح ونستثمر فيها من أجل النمو والتطور.

الحماية

- تحسين الأوضاع الأمنية للأفراد عند السفر والعمل الميداني
- منصات للحماية أكثر شمولاً وأفضل وأقوى
- تدابير تضمن تعزيز ثقافة مكان العمل يحظى فيها جميع الموظفين بالاحترام، بغض النظر عن مساهم الوظيفي أو تخصصهم أو موقعهم؛ وسياسة عدم التسامح مع التهم والتحرش والاحتفال، وحماية الموظفين الذين يواجهون التحرش والتهم والإساءة من مديريهم

رفاهية الموظفين

- تحديد الأولويات والاستثمار في رفاهية الموظفين، من التوازن بين العمل والحياة، إلى السلامة في مكان العمل، إلى فرص التطوير وتحفيز الموظفين.
- عملية تحديد الأولويات بعد إعادة الهيكلة لتجنب زيادة عبء العمل بين الموظفين المتبقين.
- سياسة موارد بشرية تتناول كيفية إدارة الوقت عند العمل من المنزل وتوضيح توقعات عادلة ومعقولة لساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة بالقيادة.
- مزايا وسياسات موحدة للموارد البشرية تبرز السكرتاريا الموحدة في جميع الأقاليم

بناء المجتمع والثقافة

- بناء المجتمع: نحتاج من المديرين أن يبادروا ويلهموا ويخلقوا رؤية مشتركة لما نحتاج التركيز عليه.
- منصات/ قنوات عبر الإنترنت للمشاركة والتواصل وبناء العلاقات لتشجيع التفاعل بين الفرق والمكاتب ومستويات الإدارة المختلفة.
- تحسين المواهب بطريقة منصفة وضم الموظفين المهرة والمستقلين وتقديم مكافآت شفافة والاعتراف بالتميز للاحتفاظ بأصحاب المواهب الجيدة، وقياس رواتب الموظفين بشفافية، بما في ذلك تحليل النوع الاجتماعي، وإرشادات واضحة وعادلة في التوظيف
- تبادل مخطط توضيحي هيكل ومصنوفة للمهارات في اتحاد IPPF
- تعزيز ثقافة التعلم والتطوير بمنح فرص لتطوير المهارات المهنية وتشجيعها بما في ذلك بالتدريب المستمر لجميع الموظفين، والاستثمار في التدريب الإداري

توصيات إلى لجنة رابطة الموظفين (SAC):

بالإضافة إلى المدخلات المذكورة أعلاه حول القضايا والحلول الخاصة بالاتحاد، والتي سوف تطرحها لجنة رابطة الموظفين (SAC) في مناقشاتنا ومدخلاتنا للإدارة، قدم الموظفون أيضاً الكثير من التوصيات المفيدة **لعمل لجنة SAC**، وسوف تُناقش وتُعطى الأولوية في اجتماع لجنة SAC القادم. وتركزت هذه التوصيات على التواصل والتمثيل المتنوع في كيانات الاتحاد ولجنة رابطة الموظفين؛ وبناء الروح المعنوية والثقة والمجتمع. وسوف نبذل قصارى جهدنا لأخذها في الاعتبار والاستجابة لأكثر عدد ممكن منها، وكذلك نقل هذه الأفكار الرائعة إلى أعضاء لجنة SAC مستقبلاً.

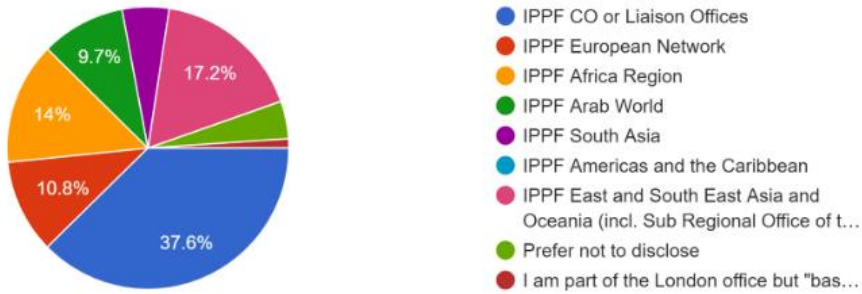
المضى قدماً

اجتمعت لجنة رابطة الموظفين (SAC) مع فريق قيادة المديرين في 10 فبراير لاستعراض نتائج استطلاع جس النبض. وسوف يُعقد اجتماع آخر في 16 فبراير لإيجاد سبل مشتركة لمعالجة بعض القضايا الرئيسية المنبثقة عن التقرير.

الملحق: أشكال توضيحية لنتائج استطلاع جس نبض رابطة الموظفين لعام 2020

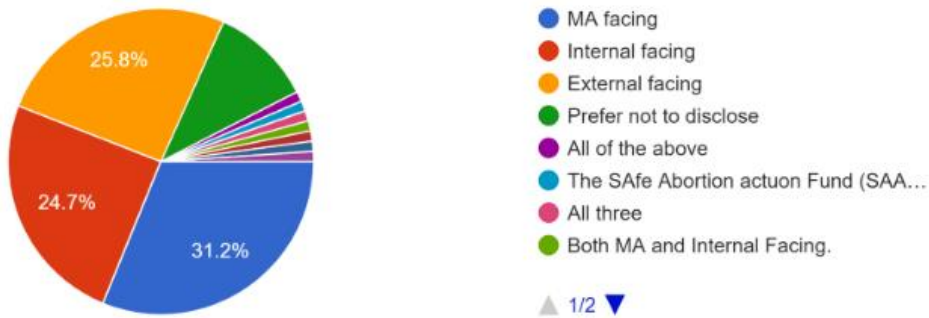
What IPPF Secretariat location are you based?

93 responses



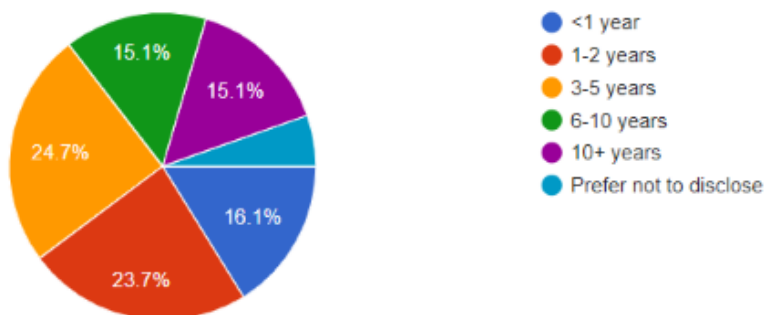
What type of role do you have in the organisation (what applies most)?

93 responses



How long have you been employed with IPPF?

93 responses



دليل القياس:
 المحور س: مستوى الموافقة (1-رافض بشدة، 2-رافض، 3-محايد، 4-موافق، 5-موافق بشدة)
 المحور ص: عدد الموظفين

