

تقرير حول موائمة السكرتاريا إلى مجلس الأمناء

مقدمة

تحتاج السكرتاريا إلى تحول استراتيجي لتغيير طريقة عملها، وذلك بدافع الموافقة الصريحة على الإطار الاستراتيجي الجديد. وكما علمنا منكم في إطار مناقشة هذا الموضوع في ديسمبر، لا يمكن التباطؤ أو التراخي في إنجاز هذا التحول. ولا يمكننا تمثيل أنفسنا كاتحاد تنضوي تحت مظلته جمعيات أعضاء تتفاني في تعزيز الإنصاف، ودعم مكافحة العنصرية، وتفكيك دعائم الاستعمار إلا بإجراء تعديلات جذرية على طريقة دعم السكرتاريا للجمعيات الأعضاء والطريقة التي نعبر بها عن العدالة والحقوق الجنسية والإنجابية.

لقد اتخذنا نهجًا صارمًا ومدروسًا لتصميم سكرتاريا تدعم التقدم في الركائز الإستراتيجية الأربع (تركيز الرعاية على الأفراد، الارتقاء بالأجندة الجنسية، التكافل من أجل التغيير، تنمية الاتحاد) التي تتجلى في اتحادنا بقوة.

ونسعرض في هذه الورقة كيف جسدنا المبادئ الستة التي عرضناها على المجلس في ديسمبر 2022 ونتائج هذه العملية حتى الآن.

تقوم جميع هياكلنا التنظيمية على ثلاث شرائح أساسية من "المستفيدين": الجمعيات الأعضاء؛ والأطراف الخارجية؛ والأطراف الداخلية لتعزيز تركيزنا الدقيق وكسر الجمود الذي يعيق تقدمنا.

المبدأ 1: سوف نحدث تحولاً في نهج أنشطتنا الموجهة نحو الجمعيات الأعضاء

التغييرات الرئيسية	كيف يؤدي ذلك إلى تحسين أداء السكرتاريا
<ul style="list-style-type: none"> ● لأول مرة، يجمع بين كافة الأنشطة الموجهة نحو الجمعيات الأعضاء، لتيسير سبل الدعم والنمو. ● استحداث أدوار "مهندسو التعاون" لفهم الجمعيات الأعضاء وتحديد مسارها وتعقبها ودعمها ● وحدة جديدة للاستدامة العالمية لمساعدة الجمعيات الأعضاء في نماذج الأعمال والابتكار والتمويل والمشاريع الاجتماعية. ● سوف تكون القيادة في الخبرات الفنية للجمعيات الأعضاء مع السكرتاريا التي تتولى مسؤولية القيادة الفكرية في مجالات محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● رؤية ثابتة وفهم أعمق بشأن الجمعيات الأعضاء لتحسين خططها وتحديد أولوياتها ودعم عملها وتعزيز تقاسم القدرات. ● تتبع التقدم المحرز وتقييم الأداء، باستخدام البيانات والأدلة بطريقة منهجية والاستفادة منها في وضع البرامج واتخاذ القرارات. ● فهم المشهد العام في الدول لتتبع مسار المعارضة وإعداد الردود المستهدفة لتلبية احتياجات الجمعيات الأعضاء. ● تقديم المشورة والدعم للجمعيات الأعضاء في تحسين الأنظمة العالمية وإدارة البيانات.

المبدأ 2: سوف نعزز نهجنا في الأنشطة الخارجية

التغييرات الرئيسية	كيف يؤدي ذلك إلى تحسين أداء السكرتاريا
<ul style="list-style-type: none"> إدخال نهج برامج تعجيل التحركات. القدرة على تطوير شراكات استراتيجية خلاقة مع الشبكات المجتمعية وعلى مستوى القطاعات. القدرة على تنمية برنامج التبرعات الفردية (Individual Giving) الأمريكي. 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز وتحسين روايات اتحاد IPPF لكسب القلوب والعقول. تركيز الجهود التنسيقية على جمع المعلومات الدقيقة والتصدي للمعارضة. اتباع نهج شمولي يعزز تحقيق المزيد من المكاسب على المستوى السياسي والتشريعي.

المبدأ 3: سوف نعزز كفاءة أنشطتنا الداخلية

التغييرات الرئيسية	كيف يؤدي ذلك إلى تحسين أداء السكرتاريا
<ul style="list-style-type: none"> سوف يتم تقاسم الأدوار على مستوى الأقاليم الجغرافية، لتجنب ازدواجيتها في كل إقليم. سيتم إنشاء مجمع مالي (Finance Hub) في دلهي يخدم السكرتاريا بأكملها. 	<ul style="list-style-type: none"> سيتم تبسيط الهيكل الجديد وتعزيز فعاليته. تعزيز الأنظمة والضوابط وتحسين اتساقها وإمكانية الوصول إلى البيانات.

المبدأ 4: سوف نستعين بالسكرتاريا الموحدة في دعم العمل المحلي ونقل الصلاحيات

التغييرات الرئيسية	كيف يؤدي ذلك إلى تحسين أداء السكرتاريا
<ul style="list-style-type: none"> دمج البرامج وتنفيذها في مواقع قريبة من الجمعيات الأعضاء إلا إذا طلبت الجهات المانحة تنفيذها في مواقع معينة أخرى. سوف يتولى كل مدير إقليمي مهامًا عالمية. 	<ul style="list-style-type: none"> سوف يتم توزيع المزيد من المناصب بالقرب من الجمعيات الأعضاء مع زيادة الموظفين في الأقاليم. سوف نحافظ بوجود 6 مكاتب في الأقاليم في مواقع أقرب ما يمكن إلى الجمعيات الأعضاء

المبدأ 5: سوف نحقق التغيير الذي نريد أن نراه

التغييرات الرئيسية	كيف يؤدي ذلك إلى تحسين أداء السكرتاريا
<ul style="list-style-type: none"> توظيف قوة عاملة تمثل الأفراد من جميع التوجهات الجنسية والهويات والتعبيرات الجندرية. استحداث أدوار ومسارات مهنية للشباب. سيتم استحداث منصب متكامل لمنسق جهود مكافحة العنصرية كدور دائم بدوام كامل. 	<ul style="list-style-type: none"> سوف نصبح سكرتاريا أكثر تنوعًا تجمع بين الأجيال. سنعمل على زيادة أعداد الشباب البالغين من العمر 25 سنة أو أقل حتى بلوغ نسبة 5٪. سوف نبذل جهودًا متضافرة لتطوير وتنفيذ أجندة اتحاد IPPF لمكافحة العنصرية.

المبدأ 6: سوف نستثمر في مجالات الاستراتيجية الرئيسية الجديدة ونهدف إلى عدم تجاوز حدود التكلفة المستهدفة البالغة 30٪ من الدخل غير المقيد لتمويل السكرتاريا.

في الوقت الحالي، لن يتحقق هدف عدم زيادة التكلفة المستهدفة عن 30٪ من الدخل غير المقيد لتمويل السكرتاريا، ومع ذلك لن نتجاوز حدود 33٪ من الميزانية الانتقالية المعتمدة لعام 2023.

وهذا ليس من باب إجراء التخفيضات أو إعادة الهيكلة التقليدية. وإنما يُعد إعادة موائمة، وتحويلًا إلى العمل معًا بطريقة مختلفة تمامًا، للمساعدة في دفع عمل الجمعيات الأعضاء قدمًا والنهوض من خلالها بالمجتمعات والبلدان التي نعيش فيها.

خطة التغيير

التاريخ	ماذا
18 يناير 2023	إطلاع السكرتاريا على المقترحات لبدء المشاورات
20 فبراير 2023	انتهاء فترة إبداء الآراء في المقترحات
28 فبراير 2023	قيام فريق قيادة المديرين (DLT) بطرح القرارات المتعلقة بالهيكل
مارس 2023	إجراء عملية الاستقدام والتوظيف الداخلي
أبريل 2023	الاستقدام والتوظيف الخارجي عند الحاجة
يونيو 2023	اكتمال التدقيق الخارجي
سبتمبر 2023	جدول زمني إرشادي للمجمع المالي الجديد في دلهي

يقود عملية التغيير أعضاء فريق قيادة المديرين (DLT) في أقاليمهم وإداراتهم. يقوم مستشار خارجي خبير في تغيير الموارد البشرية من الإقليم المعني بدعم كل مدير في هذه العملية والعمل ضمن فريق تغيير الموارد البشرية العالمي لضمان الاتساق. لقد استعنا أيضًا بالنصائح القضائية التي قدمتها مكاتب المحاماة المحلية للتأكد من قيامنا بإدارة العملية للزملاء بشكل مناسب.

ولهذه المقترحات تداعيات كبيرة على الزملاء إذ يتعرض ما يقرب من 34٪ (102 من الأفراد) لمشكلة العمالة الزائدة على مستوى السكرتاريا.

العناية بالزملاء

ندرك جيدًا تأثير ذلك على الزملاء ونلتزم بمعاملة الأفراد بلطف وعناية بينما نخوض فترة يرى أغلب الناس أنها يشوبها الكثير من عدم اليقين.

ونقوم بالترويج لبرنامج مساعدة الموظفين (EAP) المتاح في كل إقليم جغرافي والذي يقدم المشورة والدعم في مجموعة من الأمور التي قد تسبب قلقًا للناس في هذا الوقت. وعند اختيار القائمين على برنامج مساعدة الموظفين، تأكدنا أنهم يتمتعون بفهم جيد للسياق المحلي سواء كانوا موجودين في المنطقة الجغرافية المعنية أو أقرب ما يمكن منها وأنهم يتحدثون اللغات التي يتحدثها الزملاء في تلك المنطقة.

لقد حددنا الموظفين المستضعفين (قدر الإمكان) ويتواصل مع هؤلاء الموظفين مديرو الأقسام/المديرون الإقليميون بدعم من الموارد البشرية أو مستشاري تغيير الموارد البشرية لوضع الخطط/لتقديم سبل الدعم المناسبة في هذا الشأن.

سوف نسعى إلى تخفيف العمالة الزائدة قدر الإمكان، وإجراء مقابلات شخصية مع المعرضين للخطر لتولي أدوار ووظائف شاغرة جديدة أولاً.

ويؤدي المديرون الإقليميون ومديرو الأقسام أدوارهم بفاعلية ويتحدثون مع فرقهم المعنية بتقديم الدعم، بما في ذلك "فترات الراحة" والوقت المستقطع لدعم الصحة النفسية.

لقد أنشأنا موقعًا إلكترونيًا خصصناه لتحويل السكرتاريا يستطيع جميع المشاركين في هذه العملية الوصول إليه من خلال الكمبيوتر العادي/الكمبيوتر المحمول/الهاتف المحمول. يوفر موقع الويب إمكانية الوصول إلى معلومات عن العروض والمقترحات والمخططات التوضيحية ووصف مهام العمل والوصول المباشر إلى برنامج مساعدة الموظفين والأسئلة الشائعة والتحديثات المتعلقة بمراحل العمل ومستوى التقدم المحرز. ويقدم منصة إلكترونية يستطيع الزملاء من خلالها إبداء آرائهم وإرسال أسئلتهم والتعبير عن مخاوفهم وطرح أفكارهم ومقترحاتهم وتدعم إمكانية الوصول المباشر إلى لجنة رابطة الموظفين.

ومنذ إنشائها، زار الموقع 287 مستخدمًا حقيقيًا (يوجد بقائمة جهات الاتصال أكثر قليلاً من 300 اسم) بمتوسط 31 دقيقة لكل مستخدم.

تؤدي لجنة رابطة الموظفين (SAC) دورًا مهمًا وضروريًا جدًا في توجيه الملاحظات ووضع مخاوف الزملاء في سياقها وضمان تقديم الدعم اللازم. ويُعقد اجتماع أسبوعي بين لجنة رابطة الموظفين (SAC) وفريق قيادة المديرين (DLT) لمراجعة التقدم المحرز والاستماع إلى التعليقات والاتفاق على أفضل المسارات لتحسين التواصل ومواجهة المخاوف.

تكلفة التغيير

في العام الماضي خصص المجلس 2 مليون دولار أمريكي لتغطية تكلفة التغيير ونواصل العمل في هذا الإطار.