

بند جدول الأعمال: موامة السكرتاريا

في نهاية أبريل، وصلنا إلى بداية الانتقال إلى الهيكل الجديد بعد الانتهاء من المقابلات الشخصية الداخلية وتقديم عروض للزملاء الذين كانت وظائفهم معرضة للخطر. وقام المدير العام بتوزيع أحدث مخطط توضيحي على مجلس الأمناء، وقد تم شغل حوالي 70٪ من المناصب.

وفي 24 مارس 2023، وبعد انتهاء العملية التشاورية، بلغ عدد الأشخاص الذين كانت وظائفهم معرضة للخطر 89 شخصًا. ونعرب عن خالص امتناننا لكل من تقدموا لعملية الاستقدام الداخلي التي خُصصت لمن كانوا عرضة لمخاطر الخروج للمعاش المبكر. وإننا نشعر بالخجل أمام الالتزام والشغف باتحاد IPPF الذي رأيناه خلال المقابلات الشخصية والتعرف على المواهب التي يقدمها كل شخص إلى عمله.

وقد تجلت الموضوعية وظهرت وجهات نظر مختلفة في هذه العملية بفضل لجان المقابلات المختلطة وقيام فريق قيادة المديرين (DLT) باتخاذ قرارات جماعية، ولم يكن هناك تفريط أو استسهال في اتخاذ القرارات النهائية. وتم الانتهاء من المقابلات الشخصية الداخلية في المواعيد المحددة لها، وفي نهاية أبريل 2023، أكدنا للأسف أن حوالي 66 زميلًا سوف يغادروننا للخروج إلى المعاش المبكر. ومن بين هؤلاء الـ 66 زميلًا، توضح نسبة من حددوا أنهم إناث (حوالي 64٪) مقارنة بمن حددوا أنهم ذكور (حوالي 36٪) التناسب في إجمالي القوى العاملة.

ونعرب عن بالغ امتناننا للمغادرين الذين أحدثوا تغييرًا حقيقيًا وساعدوا هذه المنظمة الرائعة في تحقيق ما أنجزته.

أما الباقون معنا، فإننا نتطلع إلى التكايف لبناء سكرتاريا جديدة ونحن متحمسون لذلك جدًا: سوف نحقق معًا الاستراتيجية التحويلية 2028 التي تفضلتم أنتم، أيها المجلس، بقيادتها وتمت الموافقة عليها في الجمعية العامة في كولومبيا.

ونحن الآن في طريقنا للدعوة إلى شغل 86 وظيفة شاغرة، وإدخال أساليب وقنوات جديدة للوصول إلى مرشحين متنوعين. وسوف نستثمر في جذب القدرات التي نحتاجها ونجمع بين استخدام الاستقدام المباشر والبحوث التنفيذية والوكالات. وهذه مهمة عظيمة ومن المهم الحفاظ على مستوى الزخم بينما نواصل نهجنا الموحد في الاستقدام والاختيار، وإشراك الزملاء المعينين حديثًا في هذه العملية. وخلال وقت قصير، فمنا بالمشاركة في إنشاء صفحة موحدة على موقع اتحاد IPPF الإلكتروني تقود إلى جميع الوظائف في السكرتاريا وتصميم العلامة وتدعو صناع التغيير للانضمام إلى رحلة تحولنا. وتم إنتاج إعلانات على وسائل التواصل الاجتماعي لنشر رسالتنا على أوسع نطاق وقدمنا طريقة جديدة للتقدم للوظائف تزيل العوائق أمام الراغبين في الدخول وتعزز الالتزام بالتنوع.

وفي تلك الأثناء، تجري عملية الانتقال في مسارها.

- فترة تسليم المهام:
 - تمتد فترة تسليم المهام الأساسية من أبريل إلى سبتمبر 2023 ومغادرة معظم الزملاء في يونيو. وسوف يتم ترتيب الشؤون المالية على مراحل لاستكمال عمليات التدقيق في يونيو وإنشاء المجمع (Hub) بحلول سبتمبر 2023
 - تمكّنًا بالجدول الزمني للمشروعات المقيدة من استيفاء التواريخ المحددة حتى نهاية عام 2023
 - تمديد العقود لضمان إعادة التعبئة للالتزام بالأولويات

➤ مواصلة البناء:

- تحديد أولويات العمل لعام 2023 التي وافق عليها فريق قيادة المديرين (DLT)
- إشراك الزملاء في طرق العمل الجديدة
- العمل على دعم المبتدئين الجدد والمنقولين للقيام بأدوار جديدة، ووضع برنامج مخطط للتأكد من حصول الأفراد على التدريب والدعم بطريقة منهجية. والهدف هو البدء في هذا البرنامج اعتبارًا من سبتمبر 2023.

دعم المغادرين

لقد قُدم لجميع المغادرين فرصة التنسيب الخارجي بما في ذلك كتابة السيرة الذاتية والتسويق الشخصي والتدريب على إجراء المقابلات الشخصية. يجري سداد مستحقات المحالين إلى المعاش المبكر وفقًا للمتطلبات القانونية أو التعاقدية أو السياسات ذات الصلة. كما تم تقديم المشورة النفسية لهم.

وبمجرد صدور الإشعار، يحصل الزملاء على إجازة معقولة لحضور المقابلات الشخصية. وسوف نبذل قصارى جهدنا أيضًا لتلبية الطلبات لتقصير فترات الإشعار.

دعم الباقين

لقد كانت فترة صعبة ومؤثرة على الزملاء، والزمخ الآن هو تحويل تركيزنا إلى الجوانب الإيجابية والاهتمام بالمستقبل، وإتاحة فرص المشاركة والعمل بطرق أكثر اتساقًا لبناء علاقات أوثق والتواصل معًا.

وخلال عملية الاستقدام الداخلي، كانت هناك فرص لمواصلة مسيرتنا التطويرية مع الخطط التطويرية المرفقة والتي مكنتنا من الاستفادة من المواهب والتنوع من الداخل وسوف نقوم بالبناء على ذلك من خلال توزيع الأدوار القيادية على مستوى السكرتاريا.

كما تم تقديم المشورة النفسية للباقيين معنا.

التكاليف ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

لقد قمنا بمواثمة أرقام الشؤون المالية والموارد البشرية للاستعانة بها في وضع توقعات جديدة وإبقاء نموذج التكلفة للهيكل الجديد.

ومن المتوقع أن تكون تكاليف الخروج للمعاش المبكر في الصندوق المخصص البالغ 2 مليون دولار أمريكي. سوف تتم إدارة تكلفة التغيير الإجمالية، بما في ذلك دعم مستشار التغيير في الموارد البشرية والاستقدام ضمن توقعاتنا الإجمالية وحدود التكلفة المتفق عليها لعام 2023. وقد ثبت أن دعم مستشاري التغيير في الموارد البشرية مفيد للغاية في وضع نهج احترافي للعملية وإدارة الطعون وضمان استيفاء المتطلبات القانونية في كل ولاية قضائية.

ونتوقع أن نقدم بيانات عن الهيكل الجديد وكيف يستوفي مؤشرات الأداء الرئيسية التي وضعها فريق قيادة المديرين (DLT) في البداية (على سبيل المثال: النوع الاجتماعي حسب الرتبة؛ الشباب؛ التنوع؛ عدد الوظائف الموجودة خارج لندن والأقرب إلى الجمعيات الأعضاء) في اجتماع المجلس.