|  |
| --- |
|  |
| سياسة التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية |
| مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة وبالتعاون مع مركز تطوير الاعمال - BDC |

مشروع مكانتي ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن وتنفذه شركة انكومباس. تم إعداد هذه السياسة بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) إن محتوى هذه السياسة هو مسؤولية مركز تطوير الأعمال - BDC) ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكي

قائمة المحتويات

[المقدمة 3](#_Toc177253908)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177253909)

[أنواع التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية 4](#_Toc177253910)

[التوازن الزمني 4](#_Toc177253911)

[التوازن الوظيفي 4](#_Toc177253912)

[التوازن العاطفي والنفسي 4](#_Toc177253913)

[التوازن الاسرى 5](#_Toc177253914)

[التوازن الصحي 5](#_Toc177253915)

[التوازن المهني والتطوير الشخصي 5](#_Toc177253916)

[مؤشرات القياس 6](#_Toc177253917)

المراجع:

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. تم الاسترداد من World Economic Forum: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/

## المقدمة

تسعى سياسة الموارد البشرية المتعلقة بالتوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية ت إلى خلق بيئة عمل مرنة تدعم الموظفين/الموظفات في تحقيق التوازن المثالي بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية. هذه السياسة تُعزز من الرضا الوظيفي والإنتاجية وتقليل التوتر والاحتراق الوظيفي. مما يسهم في خلق بيئة عمل شاملة وداعمة.

## أهداف السياسة

تهدف سياسة الموارد البشرية المتعلقة بالتوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية إلى خلق بيئة عمل مرنة تدعم الموظفين/الموظفات في تحقيق توازن مثالي بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية ومن هذه الأهداف:

1. توفير بيئة عمل مرنة تمكن الموظفين/الموظفات بما في ذلك النساء وأولياء الأمور من إدارة مسؤولياتهم الشخصية والمهنية بشكل أفضل، مما يزيد من رضاهم عن العمل.
2. دعم الموظفين/الموظفات مع إيلاء اهتمام خاص للنساء اللواتي قد يواجهن تحديات إضافية في تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، مما يعزز من إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي.
3. تقديم حلول مرنة لتقليل مستويات التوتر والضغط المرتبط بالعمل بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الخلفية الثقافية ، وبالتالي تقليل احتمالات الاحتراق الوظيفي.
4. تعزيز بيئة عمل جذابة ومستدامة مع التركيز على تشجيع النساء والفئات المهمشة تساعد في الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات الموهوبين وتقليل معدلات دوران الموظفين/الموظفات
5. دعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين/للموظفات من خلال تقديم برامج الصحة والعافية التي تشمل الجوانب النفسية والجسدية والاجتماعية. مع مراعاة احتياجات النساء والفئات الأخرى التي قد تحتاج إلى دعم خاص
6. تقديم الدعم اللازم لموظفي (الشركة/المؤسسة) لإدارة التزاماتهم الأسرية بشكل فعال، خاصة النساء اللاتي يتحملن مسؤوليات إضافية مثل رعاية الأطفال أو أفراد الأسرة الآخرين مما يسهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية.
7. تعزيز سمعة الشركة كصاحب عمل مفضل من خلال تبني سياسات تعكس التزامها برعاية موظفيها ودعم توازن حياتهم.
8. تشجيع ثقافة عمل قائمة على المرونة والتفاهم المتبادل، مما يزيد من تفاعل الموظفين/الموظفات وتعاونهم داخل (الشركة/المؤسسة) مع التأكيد على تمكين النساء والأقليات داخل بيئة العمل.

## أنواع التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية

تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية يمكن أن يتجلى بطرق متعددة، ويعتمد النوع المناسب على احتياجات الفرد وتفضيلاته. يوضح الجدول رقم (42) أنواع التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية:

جدول : انواع التوازن بين الحياة الشخصية والعملية

|  |  |
| --- | --- |
|  | التوازن الزمني |
| 1 | العمل المرن | * تحديد ساعات عمل مرنة تسمح للموظفين/للموظفات بتحديد أوقات بدء وانتهاء عملهم ضمن إطار زمني معين.
* السماح بتجميع ساعات العمل لتغطية أيام الإجازة أو الفترات التي يحتاج فيها الموظف إلى وقت إضافي.
 |
| 2 | العمل عن بعد | * السماح للموظفين/للموظفات بالعمل من المنزل بشكل جزئي أو كامل، مما يوفر الوقت الذي كان يُنفق في التنقل.
 |
| 3 | الدوام الجزئي | * السماح للموظفين/للموظفات بالعمل لعدد أقل من الساعات أو لأيام محددة في الأسبوع.
 |
|  | التوازن الوظيفي |
| 4 | تنوع المهام | * تغيير المهام الموكلة إلى الموظف بشكل دوري لتجنب الروتين والملل.
* توفير الفرص للموظفين/للموظفات لتعلم مهارات جديدة أو العمل في مجالات مختلفة داخل (الشركة/المؤسسة).
 |
| 5 | الاجازات المدفوعة | * تقديم عدد معين من الإجازات الشخصية المدفوعة لاستخدامها في الأنشطة الخاصة.
* تقديم إجازات مدفوعة للأمهات والآباء لرعاية أطفالهم.
 |
|  | التوازن العاطفي والنفسي |
| 6 | برامج الدعم النفسي | * توفير جلسات استشارية نفسية لدعم الموظفين/الموظفات في التعامل مع الضغوط النفسية والتحديات الشخصية.
 |
| 7 | ورش العمل النفسية | * تنظيم ورش عمل حول تقنيات إدارة التوتر والتوازن النفسي للموظفين والموظفات
 |
| 8 | الأنشطة الاجتماعية | * تنظيم أنشطة ترفيهية واجتماعية لتعزيز الروح الجماعية وتخفيف التوتر.
 |
|  | التوازن الاسرى |
| 9 | برامج دعم العائلة | * توفير مرافق رعاية أطفال في مكان العمل أو تقديم مساعدات مالية لرعاية الأطفال.
* تقديم منح دراسية أو مساعدات مالية لتعليم أبناء الموظفين/الموظفات.
 |
| 10 | الاجازات الاسرية | * تقديم إجازات مدفوعة أو غير مدفوعة لرعاية أفراد العائلة المحتاجين.
 |
|  | التوازن الصحي |
| 11 | برامج الصحة والعافية للموظفين والموظفات | * تقديم اشتراكات مجانية أو مخفضة في صالات اللياقة البدنية
* تنظيم مسابقات رياضية وأنشطة بدنية دورية.
 |
| 12 | الرعاية الصحية للموظفين والموظفات | * توفير خطط تأمين صحي شاملة تغطي الاحتياجات الصحية للموظفين/للموظفات وعائلاتهم.
* تقديم استشارات صحية ونصائح حول التغذية والعادات الصحية.
 |
|  | التوازن المهني والتطوير الشخصي |
| 13 | التطوير المهني  | * توفير برامج تدريبية وتطويرية لتحسين مهارات الموظفين/الموظفات وتعزيز تطورهم المهني.
* تقديم برامج إرشاد وتوجيه لدعم الموظفين/الموظفات في مساراتهم المهنية.
 |
| 14 | التقدم الوظيفي | * وضع خطط تطوير شخصية تساعد الموظفين/الموظفات على تحقيق التوازن بين التقدم المهني والالتزامات الشخصية.
* توفير مسارات ترقية مرنة تتيح للموظفين/للموظفات التقدم الوظيفي دون التضحية بالتوازن بين الحياة الشخصية والعملية.
 |

## مؤشرات القياس

مؤشرات القياس في سياق السياسة هي مجموعة من العناصر أو العلامات التي تُستخدم لقياس أداء أو تقدم تنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة. تهدف مؤشرات القياس إلى توفير وسيلة لتقييم النتائج وفعالية السياسة بشكل كمي أو كيفي، مما يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | معدل الاستفادة من إجازات العمل المرنة | نسبة الموظفين/الموظفات الذين يستفيدون من سياسات العمل المرنة مثل العمل من المنزل، والدوام الجزئي، وساعات العمل المرنة. |
| 2 | معدل الرضا عن التوازن بين العمل والحياة | نسبة رضا الموظفين/الموظفات عن توازنهم بين الحياة العملية والحياة الشخصية بناءً على استطلاعات الرأي والتغذية الراجعة. |
| 3 | معدل التغيب عن العمل | عدد الأيام التي يتغيب فيها الموظفون والموظفات عن العمل بسبب الإرهاق أو التوتر مقارنة بالمعدل السابق لتطبيق سياسة التوازن. |
| 4 | معدل الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات | نسبة الموظفين/الموظفات الذين يستمرون في العمل بالشركة لفترات أطول نتيجة لتحسين توازنهم بين الحياة العملية والحياة الشخصية. |
| 5 | الانتاجية | لتغير في مستوى الإنتاجية بين الموظفين/الموظفات قبل وبعد تنفيذ سياسات التوازن بين الحياة العملية والشخصية. |