

# WFP



[wfp.org/ar](http://wfp.org/ar)

## استراتيجية رفاه الموظفين في برنامج الأغذية العالمي

(2019-2015)

شعبة رفاه الموظفين

إدارة تسيير الموارد

(الإصدار الثامن)

## موجز تنفيذي

### الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2014-2017)

1- تكمن أكبر قوة لبرنامج الأغذية العالمي ("البرنامج") في النساء والرجال المتفانين الذين يعملون حول العالم ويتيحون إمكانية الحصول على الأغذية المغذية ويشجعون الحلول الدائمة، وذلك في ظروف كثيرا ما تكون صعبة جدا ومتسمة بتهديدات أمنية ومخاطر كبيرة للسلامة الشخصية. والاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية ما زالت، وستظل، التركيز الأساسي لموظفي البرنامج المتفانين في جميع أنحاء العالم.

### بيان رؤية رفاه الموظفين في البرنامج

2- يلتزم البرنامج بتوفير أعلى درجة من الرفاه البدني والعقلي والاجتماعي لجميع الموظفين والحفاظ عليها. ووفقا لذلك، فإنه يسعى إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية تسهم في تأمين الكرامة الإنسانية وتحقيق الذات.

### السياق

3- تسلم الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2014-2017) بالبيئة التشغيلية المتزايدة الصعوبة والمتطورة التي يعمل فيها البرنامج، وتوفر الإطار اللازم لتحقيق النتائج التي تؤدي إلى القضاء على الجوع. وتحدد محركات التغيير المحتمل أن يكون لها تأثير على الطلب المستقبلي على المساعدة الغذائية وعلى قدرة البرنامج على الاستجابة للأزمات والصدمات وكسر حلقة الجوع في الوقت نفسه والمساعدة على تحقيق الأمن الغذائي المستدام والتغذية المستدامة. وتضع الخطة الاستراتيجية الإطار اللازم لتوجيه عمليات البرنامج وتوضيح مساهمته في خطط التغذية والأمن الغذائي المحلية والوطنية والإقليمية؛ وترد معلمات تحقيق النتائج المتوقعة للخطة الاستراتيجية للبرنامج في إطار نتائج الإدارة.

4- الرصيد البشري في البرنامج هو العنصر الرئيسي لنجاح تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة. وتمثل استراتيجية رفاه الموظفين المخطط الذي يعتزم البرنامج أن يعزز في إطاره الرفاه البدني والعقلي والنفسي والاجتماعي ويحافظ عليه، ويدعم أوجه التآزر ويحقق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة.

5- وقدرة البرنامج على التنفيذ معترف بها داخل منظومة الأمم المتحدة وبين الشركاء وأصحاب المصلحة. وتعتمد قدرته على تحقيق النتائج على عناصر متعددة بما فيها العامل الأساسي المتمثل في مهارات ورفاه موظفيه والتزامهم بمهمة البرنامج في المساهمة في بناء عالم خالي من الجوع.

6- وتؤدي الاحتياجات التشغيلية المتزايدة المطالب إلى الحاجة إلى تعزيز مرونة موظفي البرنامج ومشاركتهم والتزامهم عن طريق دعم رفاهم بوصفه "الحالة الإيجابية التي يكون الفرد فيها قادرا على العمل عند مستواه الأمثل أو بالقرب منه، سواء كان ذلك معرفا ومقاسا من حيث العمل البدني و/أو العقلي و/أو العاطفي و/أو الاجتماعي [...]". (Nuffield Health, 2012).

- 7- وينجح البرنامج للمجموعة المتنوعة من موظفيه<sup>(1)</sup> مكان عمل تمكيني وداعم تدار فيه المخاطر الصحية والمخاطر التي تواجه الرفاه، وتوجد فيه تدابير وقاية فضلا عن استجابات سريعة وفعالة للأحداث والحوادث والمرض، حتى يتمكنوا من توجيه طاقتهم لتغذية جزء من الأشخاص الأكثر ضعفا في العالم.
- 8- وعن طريق القيام بذلك، تلبى المنظمة أيضا احتياجاتها من حيث الموارد البشرية المتمثلة في الاحتفاظ بموظفيها وتنميتهم ومكافأتهم وجذب المواهب الجديدة والمتنوعة.

### استراتيجية رفاه الموظفين – الغرض

- 9- تمثل استراتيجية رفاه الموظفين دعوة للمنظمة على جميع المستويات (مثل الهيئة الرئاسية والإدارة والموظفين) لتولي المسؤولية عن تهيئة ودعم الأوضاع اللازمة لتعمل فيها قوة عمل البرنامج عند مستواها الأمثل. وهي تقدم نظرة عامة على المبادرات التي يتعين أن يضطلع بها البرنامج ليقطف ثمار عمله (انظر الملحق 1) ويجني عائد استثماره.

### المبادئ التوجيهية التي تركز عليها استراتيجية رفاه الموظفين

- 10- ارتكزت عملية إعداد استراتيجية رفاه الموظفين على عدد من المبادئ التوجيهية. والفرضية العليا في هذا الصدد هي الاعتراف بأن موظفي البرنامج هم أعظم أصول المنظمة وهم أساسيون لنجاحنا كمنظمة.
- 11- ونشأت استراتيجية رفاه الموظفين من سياسة السلامة والصحة المهنية في البرنامج وتتبع من استراتيجية شؤون العاملين في البرنامج<sup>(2)</sup>.
- 12- وتسعى استراتيجية رفاه الموظفين إلى تحقيق التوازن الصحيح بين احتياجات المنظمة والموظفين، لتمكين منظماتنا من مواجهة التحديات المتنامية، مع مراعاة تأثير ذلك على موظفينا وأسرهم<sup>(3)</sup>.
- 13- وتعتبر استراتيجية رفاه الموظفين استثمارا مؤسسيا أوليا. وعن طريق خلق حلقة ممتدة من الوفورات المتجددة المتحققة من التكاليف الطبية والالتزامات الشاملة، سيؤدي الاستثمار الأولي في البنية التحتية اللازمة لاستراتيجية رفاه الموظفين إلى عوائد من حيث الكفاءة والقدرة التنافسية المؤسسية وتحقيق مكاسب لأصحاب المصلحة (المانحون والمستفيدون).
- 14- وتطمح استراتيجية رفاه الموظفين إلى تحقيق أعلى معايير الصحة المهنية المؤسسية: يتحقق ذلك عن طريق إدارة المخاطر الصحية، وتقديم خدمات الصحة المهنية الخاضعة لمراقبة الجودة القائمة على الأدلة، وبناء الثقة في العملاء من خلال المهنية مع إيلاء المراعاة القصوى للسرية والخصوصية.

(1) تتألف قوة عمل البرنامج مما يقرب من 14 000 موظف في أكثر من 80 بلدا، يمثلون 150 جنسية؛ و32 في المائة منهم من النساء و68 في المائة من الرجال، وعدد الرجال الذين يعملون في مراكز العمل الشاق أكبر بكثير من النساء. ويعمل 90 في المائة منهم في الميدان، وتستأثر أكبر 20 عملية بما يقرب من 66 في المائة من مجموع القوة العاملة. وأعمار الموظفين صغيرة نسبيا حيث يبلغ متوسط العمر 40 عاما، ما عدا على مستوى الإدارة العليا.

(2) ولا سيما العامل الحاسم 3: تحويل وجهة التركيز بحيث يكون المستوى القطري مركز الاهتمام لتقديم خدمة أفضل للمستفيدين.

(3) ونظرا للطبيعة الصعبة للمطالب الملقاة على عاتق البرنامج، ولا سيما ضرورة وجود نسبة عالية من موظفيه للقيام بعملهم في مراكز عمل بدون الأسر، فإن القوة العاملة تواجه باستمرار صعوبة في تحقيق التوازن بين التطلعات الشخصية واحتياجات المنظمة.

15- وتستند استراتيجية رفاه الموظفين إلى استعراض شامل لصحة الموظفين في البرنامج<sup>(4)</sup> وتوفر نتائج تقرير المسح خريطة واضحة للمخاطر الصحية لموظفي البرنامج، وتدعو إلى تحول هيكلي من خدمة إدارة طبية تقليدية تنص عليها المنظمة إلى خدمة واضحة وحديثة لإدارة صحة الموظفين من خلال نهج منسق للوقاية والتعزيز والحماية بشأن صحة الموظفين.

### استراتيجية رفاه الموظفين في برنامج الأغذية العالمي

16- ستدعم ركيزتنا شعبة رفاه الموظفين (انظر الملحق 2)، أي الخدمات الطبية ووحدة تقديم المشورة للموظفين، اللتان تعتبران ضروريين لنجاح تنفيذ استراتيجية رفاه الموظفين، قوة عمل البرنامج عن طريق السعي إلى تحقيق ثلاث غايات، تعتبر حاسمة في عدد من تقارير التقييم<sup>(5) (6) (7) (8)</sup>.

17- ولكل غاية أهداف محددة:

1- رفاه واحد: تحويل وجهة التركيز. يصبح الصعيد القطري والموظفين الوطنيين موضع تركيز جهود الرفاه في البرنامج. ويشكل الموظفون الوطنيون، وهم العمود الفقري لعمليات البرنامج، 82 في المائة من قوته العاملة في كل من حالات الطوارئ عالية الوضوح والبرامج الأقل حظا من حيث الدعاية. ويتمثل الهدف من الغاية رفاه واحد في تمديد برنامج تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض القائم بالفعل ليشمل جميع الموظفين في الميدان.

2- تعزيز ثقافة مؤسسية بشأن الصحة. فعن طريق وضع صحة وسلامة الموظفين في مكان بارز على جدول أعمال المنظمة، فإنها تشرك المديرين والموظفين في التصدي لمخاطرهم الشخصية والمهنية القابلة للتعديل بشكل استباقي قبل أن تصبح مرضا بالنسبة لهم. وهذا يزيد من احتمال انخفاض المخاطر الصحية في المستقبل، وتحسين صحة الموظفين وبناء منظمة أكثر تنافسية وأفضل أداء<sup>(9)</sup>.

3- تهيئة مكان عمل تمكيني وداعم. تنفذ المنظمة سياستها بشأن السلامة والصحة المهنيين التي تسهم فيها شعبة رفاه الموظفين من خلال تقديم خدمات كاملة في مجالي الرعاية الصحية والرفاه للموظفين، وقدر الإمكان، لأسرهم. وتحقيق أقصى قدر من التأزر مع أصحاب المصلحة الآخرين من المؤسسات يسمح للمنظمة بتنفيذ السياسة بشكل كامل واحتمال الحصول على الاعتراف بذلك داخل منظومة الأمم المتحدة (والشهادات الدولية ذات الصلة).

18- وسيؤثر التنفيذ الناجح لهذه الغايات الثلاث تأثيرا إيجابيا على إدارة الرصيد البشري في البرنامج، هذا الرصيد الذي لا يقدر بثمن. وسيُقاس تنفيذ استراتيجية رفاه الموظفين من خلال إطار المساءلة المؤسسية في البرنامج – إطار نتائج الإدارة

(4) أجري مسح التقييم الصحي في البرنامج في عام 2013 من خلال مسح عالمي شارك فيه 901 3 موظف (32 في المائة من مجموع الموظفين). وأجاب أفراد العينة على 61 سؤالا حول المخاطر الصحية على أساس خصائصهم الديمغرافية، وأبلغوا عن ظروفهم الطبية، ومستوى الإجهاد، ومسائل الصحة المهنية والسلوكيات المحفوفة بالمخاطر ورغبتهم في المشاركة في برامج الوقاية في المستقبل.

(5) "تقرير مسح تقييم المخاطر الصحية 2013" الخدمات الطبية، يونيو/حزيران 2013.

(6) "بعثة الصحة والرفاه لجمهورية جنوب السودان" المجموعة المعنية بصحة الموظفين ورفاههم، الخدمات الطبية، أكتوبر/تشرين الأول.

(7) البعثة المعنية بصحة الموظفين: المستشار الإقليمي المعني بصحة الموظفين والمستشار المعني بحماية صحة الموظفين في المقر، باماكو مالي 18-21 نوفمبر/تشرين الثاني 2014.

(8) بعثة الصحة والسلامة المهنيين إلى كينيا وإثيوبيا، 10-16 فبراير/شباط 2013، بيهان وغولدوني.

(9) "The link between workforce health and safety and the health of the bottom line": R. Fabius MD et al.: JOEM, vol. 55, n.9, 09/2013

– للتحقق من تأثيرها على الأداء العام للمنظمة وقيمتها لأصحاب المصلحة والمستفيدين. وسوف تسمح استراتيجية رفاه الموظفين للبرنامج بمساعدة المستفيدين من خدماته بطريقة أكثر كفاءة وتنافسية وبتكلفة أقل.

19- وتعتبر الغايات الثلاث لاستراتيجية رفاه الموظفين بالغة الأهمية لنجاح تنفيذها:

### الغاية 1 – رفاه واحد: تحويل وجهة التركيز

20- **الحصيلة المنشودة:** يسعى البرنامج إلى أن يتيح لقوة العمل كلها، وخاصة الموظفين الوطنيين في البلدان التي تعاني من مشاكل صحية حرجة، سبل الحصول على الخدمات الصحية الطبية والعقلية والنفسية والاجتماعية.

21- **الأسباب التي تدعو للتغيير:** كان البرنامج في الماضي يستعين بمصادر خارجية لأداء الوظائف الإدارية الطبية حيث كان يسندها إلى وكالات أخرى (منظمة الأغذية والزراعة بالنسبة للموظفين الدوليين وموظفي الخدمة العامة في المقر وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالنسبة للموظفين الوطنيين) مما كان يقيد سيطرته وقدرته على إدخال تعزيزات وتحسينات تهدف إلى التغلب على التحديات الصحية الفريدة التي يواجهها موظفوه. وعلى الرغم من التغييرات الطفيفة، فإن هذا النموذج لم يعد يلبي الاحتياجات المحددة والفريدة لقوة عمل متنقلة تعرضت لظروف عمل قاسية لعدة سنوات في حياة وظيفية دائمة. وحتى الآن، أدى التركيز على الموظفين الدوليين إلى شعور بأن المنظمة غير مدركة لجهود موظفيها المعينين محليا الذين يتعرضون بشكل دائم لمخاطر البيئة التي يعملون فيها. وتهدف غاية رفاه واحد إلى تحويل تركيز البرنامج من مجرد الأنشطة الطبية - الإدارية المحددة إلى إدارة صحة الموظفين مع تركيز اهتمام المنظمة على المكاتب القطرية وزيادة وصول خدمات الصحة المهنية إلى الميدان. وعن طريق وضع الحل بالقرب من المشاكل، ستحل هذه المشاكل بكفاءة أكبر مع ما لذلك من تأثير داعم على معنويات الموظفين.

### 22- النتائج المتوقعة في شعبة رفاه الموظفين:

لتحقيق الحصائل المنشودة، ستطلع شعبة رفاه الموظفين بما يلي:

1- **الرقمنة المركزية** (لا يمكنك إدارة ما لا يمكنك قياسه): إنشاء قاعدة بيانات طبية رقمية مشتركة قائمة على شبكة الإنترنت لجميع الموظفين من خلال تحديث وتوسيع نطاق النظام الحالي بشأن تقاسم التكاليف مع منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، عن طريق إدراج الملفات الطبية لموظفي البرنامج المحليين، عبر العالم، بموجب محددة المدة أو عقود قصيرة الأجل.

2- **اللامركزية والتوعية:** دمج الخدمات الطبية والاستشارية الحالية للموظفين على نحو فعال وعلى أساس وظيفي ضمن نطاق، شعبة واحدة لرفاه الموظفين، ومواصلة توضيحها في الميدان على المستوى الإقليمي على الأقل. وستعمل الوحدات الإقليمية للرفاه، القائمة بالفعل لتقديم المشورة إلى الموظفين، على إشراك أفرقتها الإقليمية ومديريها القطريين المعينين في شبكة الرفاه، لتولي المسؤولية عن دعم التنفيذ المحلي لسياسة الصحة والسلامة المهنيين وأنشطة الوقاية والتعزيز والحماية الصحية للموظفين؛

3- **الحصول على الخدمات:** تقديم الدعم والمشورة للإدارة الميدانية فيما يتعلق بالتوفير اليومي لتعزيز فرص الحصول على الخدمات من خلال عيادات الأمم المتحدة و/أو البدائل المحلية الأكثر كفاءة؛ وتعظيم النهج التعاوني بين شركات التأمين الصحي وأصحاب العمل والموظفين لنشر برامج الوقاية وتعزيز الصحة في الميدان.

## الغاية 2 – تعزيز ثقافة مؤسسية بشأن الصحة

23- **الحصيلة المنشودة:** تعزز استراتيجيات رفاة الموظفين في البرنامج ثقافة مؤسسية للوقاية من الأمراض من خلال تغييرات في السلوك وفي أنماط الحياة في مكان العمل.

24- **الأسباب التي تدعو للتغيير:** لتحويل اهتمام المنظمة إلى الصحة، يشرك البرنامج المديرين والموظفين في سلوكيات وقائية استباقية على مستوى الرعاية الصحية الأولية، بدلا من الرعاية الصحية السلبية في المستشفيات عندما لا يكون بالإمكان الوقاية من الأمراض. ويزيد ذلك من احتمال انخفاض المخاطر الصحية في المستقبل، وتحسين صحة الموظفين وبناء منظمة أكثر تنافسية وأفضل أداء.

25- وعن طريق التركيز على الوقاية والرفاه، يختار البرنامج التحول من تركيز النظام الحالي على المعاملات المالية للرعاية الصحية إلى التركيز على الحد من عبء المخاطر الصحية والأمراض مما يؤدي إلى تحويل تكاليف الرعاية الصحية إلى ما بعد التقاعد. والهدف المنشود هو خفض التكاليف الإجمالية بصورة فعلية وقابلة للقياس. وفي مجال الصحة النفسية والاجتماعية، فإن التركيز على الوقاية والرفاه يوجه نحو بناء قدرة الموظفين النفسية والاجتماعية على التحمل نظرا للطبيعة الصعبة لبعض البيئات التي يعمل فيها البرنامج.

26- **نموذج الرفاه:** تركيز جهود الوقاية والتعزيز بعيدا عن رعاية الخبراء إلى رعاية موجهة إلى المستهلك. ويدرك المتخصصون في مجال الرفاه أن الأفراد هم الخبراء فيما يتعلق بأساليب حياتهم الخاصة.<sup>(10)</sup> ومع وضع هذا في الاعتبار، فإن الفرد يقرر أفضل نهج للرعاية الوقائية، ويقدم خبراء الرفاه الدعم: تصبح الكفاءة الذاتية جوهر برامج الرفاه ومشاركة الفرد مفتاح نجاحها.

## 27- النتائج المتوقعة في شعبة رفاة الموظفين:

لتحقيق الحصائل المنشودة، ستضطلع شعبة رفاة الموظفين بما يلي:

1- **تصنيف المخاطر:** استخدام نتائج تقييم المخاطر الصحية لتصنيف موظفي البرنامج إلى فئة الذين يواجهون مخاطر صحية منخفضة ومتوسطة وعالية، وتقديم برامج للحد من المخاطر الصحية مصممة وفقا للاحتياجات وتهدف إلى تحويل الذين يواجهون المخاطر الصحية العالية والمتوسطة إلى الفئة الأدنى والحفاظ على أولئك الذين هم في فئة المخاطر المنخفضة.

2- **أعرف وحسن صحتك وقس الرفاه:** تقديم فرص متعددة للموظفين لتقييم مخاطرهم الصحية الطبية والعقلية والنفسية والاجتماعية الفردية بأنفسهم إلى جانب خطط الحد من المخاطر المصممة بشكل فردي والتي تهدف إلى شروعهم في تغيير سلوكي حميد لنمط الحياة والسماح لهم وللمنظمة برصد التحسينات الخاصة بهم.

M. Swan: "Emerging Patient-Driven Health Care Models: An Examination of Health Social Networks, Consumer Personalized Medicine and Quantified Self-Tracking": Int. J. Environ. Res. Public Health 2009, 6(2), 492-525; doi:10.3390/ijerph6020492

F. Khan: "The Shift to Consumer Driven Healthcare: the future of patient engagement": <http://healthcareexecutive-><sup>(11)</sup>  
[insight.advancweb.com/Features/Articles/The-Shift-to-Consumer-Driven-Healthcare.aspx](http://insight.advancweb.com/Features/Articles/The-Shift-to-Consumer-Driven-Healthcare.aspx) (10 فبراير/شباط 2014).

### الغاية 3 – إنشاء مكان عمل تمكيني وداعم

28- **الحصيلة المنشودة:** تدعم استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج الجهود المؤسسية الرامية إلى تنفيذ سياسة السلامة والصحة المهنية في البرنامج لتتاح للموظفين بيئة عمل صحية وآمنة تُحدد فيها المخاطر وتدار بسرعة.

29- **الأسباب التي تدعو للتغيير:** تمشيا مع سياسة السلامة والصحة المهنية، لا يعتمد رفاه موظفي البرنامج على صحة الفرد فحسب، ولكنه يعتمد أيضا على ترتيبات المستقبل الوظيفي وظروف العمل والمعيشة، والتوازن بين العمل والحياة. ويتطلب ذلك "نهج المنظمة الشامل" الذي تُكأف في إطاره شعبة رفاه الموظفين مع شعب أخرى بالبرنامج (مثل ذلك الأمن والشؤون الإدارية والبنية الأساسية وإدارة المرافق والموارد البشرية) بتنفيذ سياسة الصحة والسلامة المهنية على مستوى المقر والمستوى الإقليمي.

### 30- النتائج المتوقعة في شعبة رفاه الموظفين:

لتحقيق الحصائل المنشودة، ستضطلع شعبة رفاه الموظفين بما يلي:

1- **تنفيذ سياسة الصحة والسلامة المهنية:** سيكون لشعبة رفاه الموظفين دور نشط في اللجنة الاستشارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية أثناء استحداث وتنفيذ نظام فعال لإدارة السلامة والصحة المهنية من أجل تحديد وتقييم وإدارة ومراقبة ورصد مخاطر السلامة والصحة في أماكن العمل الناجمة عن العوامل الطبية والنفسية والاجتماعية وبيئة العمل المادية. وعلاوة على ذلك، سوف تعزز شعبة رفاه الموظفين التنفيذ اليومي لسياسة الصحة والسلامة المهنية والدعم اللازم للجنة الاستشارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية في المقر وعلى المستوى الإقليمي حسب الاقتضاء، مما يخلق فرص في الميدان للتصدي للمخاطر الصحية الأكثر انتشارا.

2- **الشراكات الداخلية:** سوف توفر شعبة رفاه الموظفين الدعم الطبي والنفسي والاجتماعي القائم على الأدلة للموظفين في جميع أنحاء العالم بالتعاون مع أصحاب المصلحة الداخليين من أجل ضمان الدعم الشامل لرفاه قوة عمل البرنامج. وعلى وجه الخصوص، ونظرا للعلاقة الهامة بين بيئة العمل المادية والرفاه، ستكون شراكة شعبة رفاه الموظفين مع فرع الشؤون الإدارية وفرع الهندسة الميدانية بالغة الأهمية لوضع وتنفيذ المعايير الدنيا في أماكن عمل البرنامج، وأماكن المعيشة، والمرافق والخدمات الأساسية ذات الصلة (أي خدمات الصرف الصحي، والحصول على مياه صالحة للشرب، وما إلى ذلك).

3- **الشراكات الخارجية:** سوف تُمثل شعبة رفاه الموظفين البرنامج في جميع المنتديات المشتركة بين الوكالات ومنتديات القطاع الخاص بشأن الرفاه المؤسسي لتبادل الخبرات ومقارنة المعايير المطبقة بالمعايير المرجعية الرئيسية والتماس فرص للعمل المشترك، ولا سيما مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى ذات النموذج التشغيلي المقارن.

## التنفيذ – الجدول الزمني ومبادئ احتساب التكاليف

31- تحدد خطة التنفيذ كيف سيتم البرنامج في البداية استراتيجية رفاه الموظفين إلى إجراءات في نهج تدريجي: (الشكل 1)



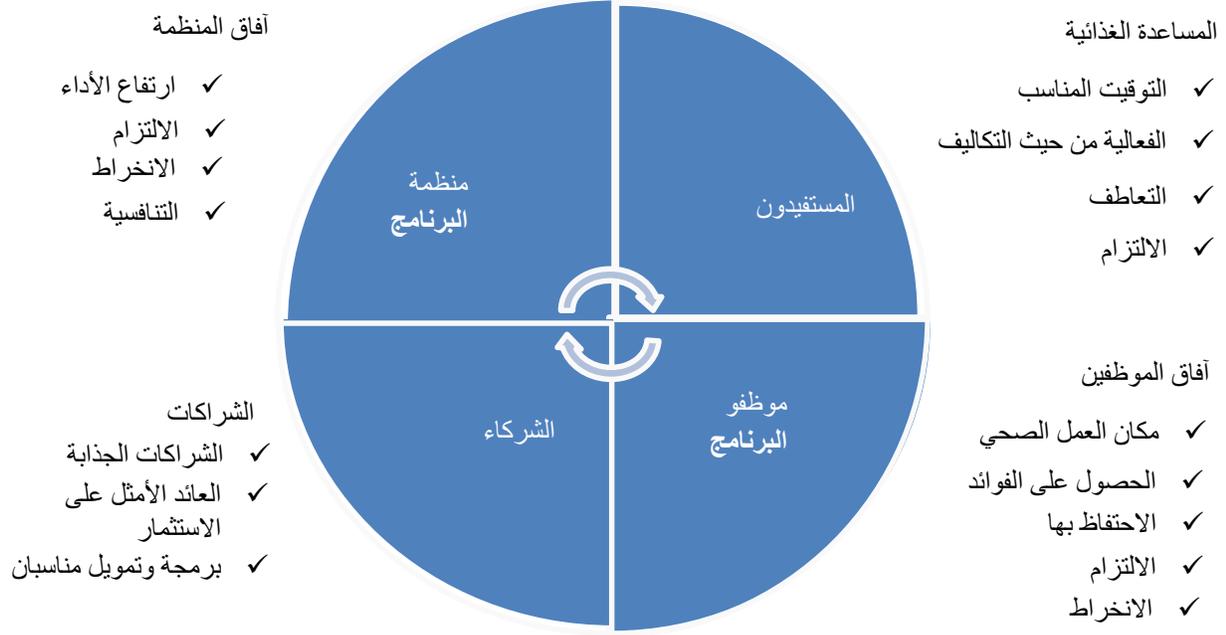
32- وسيتم توفير الموارد اللازمة لاستراتيجية رفاه الموظفين في إطار الميزنة العادية لخطة إدارة البرنامج.

33- ولضمان التنفيذ في الوقت المناسب والفعال، سوف يسعى البرنامج إلى تمويل مشروعات محددة – مثل الاستفادة من التكنولوجيا لبناء قاعدة بيانات طبية مركزية رقمية أو تنظيم حملات وطنية لتطعيم الموظفين – من موارد من خارج الميزانية.

34- وسيتم توزيع التكاليف بالتفصيل وتقديم مقترحات الميزانية في إطار عملية وضع الميزنة العادية لضمان أن ترتبط الاستثمارات في رفاه الموظفين بالأولويات المؤسسية الأخرى.

35- والمبدأ الأساسي الذي ستتبعه شعبة رفاه الموظفين لتعبئة الموارد يتمثل في الاستفادة من الوفورات الطبية (مثل التخفيضات المستفادة من التأمينات الطبية)، لإعادة استثمارها في الوقاية الصحية من أجل تقليل التكاليف على خطة إدارة المنظمة وبناء دائرة مالية حميدة ينبغي أن تصل من الناحية المثلى إلى الاكتفاء الذاتي.

## الملحق 1: القيمة المضافة لرفاه الموظفين بالنسبة لأصحاب المصلحة



الملحق 2: استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج للفترة 2015-2019:

الركيزة 5 الإشراف على قوة العمل	الركيزة 4 السلامة	الركيزة 3 ظروف العمل/المعيشة	الركيزة 2 الصحة النفسية والاجتماعية	الركيزة 1 الصحة الطبية والعقلية	الأهداف	الغايات
<ul style="list-style-type: none"> <li>الوقاية (مثل الاستعداد، وإدارة تعي بالرفاه)</li> <li>التعزيز (مثل التوازن بين العمل والحياة)</li> <li>الحماية (الدعم الإداري للموظفين في حالات الطوارئ والحوادث الحرجة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوقاية (عمليات خاصة لمنع الحوادث)</li> <li>التعزيز (معايير السلامة)</li> <li>الحماية (نظام إدارة السلامة)</li> <li>شبكة الرفاه الإقليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوقاية (مثل مياه صالحة للشرب وخدمات صرف صحي مناسبة)</li> <li>التعزيز (مثل معايير الإقامة في الميدان)</li> <li>الحماية (مثل مرافق إقامة في الوقت المناسب وبمستوى مناسب في حالات الطوارئ)</li> <li>شبكة الرفاه الإقليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوقاية (مثل التحضير النفسي لمركز عمل شاق)</li> <li>التعزيز (مثل معايير للرفاه النفسي والاجتماعي)</li> <li>الحماية (مثل المساعدة الأولية النفسية في الحوادث الحرجة)</li> <li>شبكة الرفاه الإقليمية (مثل مستشارون إقليميون للموظفين)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوقاية (مثل حملات التطعيم في الميدان)</li> <li>التعزيز (مثل حملات الصحة واللياقة البدنية)</li> <li>الحماية (مثل التطعيمات الطبية وحالات الطوارئ)</li> <li>شبكة الرفاه (الموظفون الطبيون الإقليميون)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الرقمنة اللامركزية</li> <li>اللامركزية والتوعية</li> <li>الحصول على الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية</li> </ul>	<p>رفاه واحد: تحويل وجهة التركيز الغاية 1:</p>

تهيئة مكان عمل تمكيني وداعم ويسوده الاحترام	رصد السلامة والإبلاغ عن المخاطر	كن على علم بالصحة في أوضاع عملك ومعيشتك وحسنها وقسها	أعرف صحتك وحسن صحتك وقس الرفاه	أعرف صحتك وحسن صحتك وقس الرفاه	تصنيف المخاطر التقييم الذاتي رعاية موجهة للعملاء	تعزيز سياسة مؤسسية بشأن الصحة الغاية 2:
تنفيذ معايير السلامة والصحة المهنيين لتخفيف حالات الإجهاد والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، ودعم اللجنة الاستشارية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين في المقر والمكاتب الإقليمية (فرع الهندسة الميدانية، وفرع الشؤون الإدارية والسفر، وشعبة الأمن الميداني، والأمن في المقر، وشعبة الميزانية والبرمجة، وشعبة تكنولوجيا المعلومات، وشعبة الموارد البشرية، والقوائم، وشعبة الاستعداد للطوارئ ودعم الاستجابة لها، وشعبة الاتصالات)					تنفيذ سياسة السلامة والصحة المهنيين الشراكة الداخلية	تهيئة مكان عمل تمكيني وداعم الغاية 3:
الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة، وفريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والبنك الدولي، ومقدمو الرعاية من الخارج					الشراكة الخارجية	

#### الأبعاد:

الوقاية: منع الأشياء السلبية من الحدوث أو الظهور عن طريق فحص الظروف أو الحالات التي قد تبدو عادية؛

التعزيز: دعم السلوكيات أو الممارسات الصحية أو الصحيحة، بدون أن يكون الغرض من ذلك فحصها؛

الحماية: اتخاذ التدابير العلاجية في الحالات أو في حالة الأمراض الخطيرة بعد انتشارها لتفادي المزيد من الضرر.