



جائزة السعادة في مكان العمل

الدليل ومعايير التقييم

علم السعادة علم يُغير أسلوب العمل والتفكير والحياة! عبر ابتكارها الذي يرمي إلى الاحتفاء بأماكن العمل السعيدة في جميع أنحاء العالم؛ تهدف هذه الجائزة إلى تحديد هذه الأفكار العظيمة والتحولية والإبداعية التي ابتُكرت لإيجاد ثقافة السعادة في بيئة العمل وإشراك الموظفين وتعزيز دورهم في تحقيق مستقبلٍ مستدامٍ.

يؤثر كلٌّ من السعادة وإشراك الموظفين في بيئة العمل في الموظفين والأعمال التجارية تأثيراً إيجابياً. كما يعمل إشراك الموظفين وتوظيفهم الفعال على مساعدتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وجعلهم أكثر سعادةً وصحةً ومشاركةً اجتماعيةً. إن الموظفين السعداء هم موظفون أكثر إنتاجاً وإبداعاً وتعاوناً، كما أنهم يتركون بصمتهم الإيجابية على المؤسسة التي يعملون فيها. كما تدرك المؤسسات التجارية التي لديها رؤية مستقبلية أن السعادة تترجم إلى محصلات تجارية وأن لها أثراً جيداً يصب في مصلحة أعمالها التجارية.

إن جائزة السعادة في مكان العمل تقدر المؤسسات التي تسعى دائماً إلى ترسيخ ثقافة الإيجابية والشعور بالانتماء لمكان العمل وذلك إيماناً منها بارتباط سعادة الموظفين بإنتاجية وكفاءة المؤسسة



كما تسلط الجائزة الضوء على المؤسسات الحريصة على الابتكار المستدام في خلق بيئة عمل ملهمة لموظفيهم وتعزيز مشاركتهم ودورهم في مستقبل المؤسسات المستدام



وتعتبر الجائزة فرصة للمؤسسات للاحتفال بإنجازاتهم في هذا المجال، كما هي فرصة لتقدير الجهود المبذولة من قبل المؤسسات المتقدمة بطلب الحصول على الجائزة



وتعد جائزة السعادة في مكان العمل هي الأولى من نوعها في هذه المنطقة وتدار من قبل ساستينابول مايندز وبالشراكة مع مؤسسات حكومية قيادية وشركات رائدة وأصحاب المصلحة



جائزة السعادة في مكان العمل جائزة تدار من قبل ساستينابول مايندز. وهو مركز استراتيجي رائد في مجال المسؤولية الاجتماعية والاستدامة المؤسسية في منطقة الخليج والشرق الأوسط. يؤمن المركز أن الطرق والسبل التقليدية المتبعة لتمكين الشركات لكي تصبح أكثر مسؤولية على المستويين البيئي والاجتماعي لا تكفي وحدها لإحداث التغيير المطلوب. لذا يعمل المركز على بناء مستقبل مستدام من خلال تطوير الأداء المؤسسي وتحسينه بطرق ممتعة وجذابة ومستدامة.

خمسة أسباب تدفعكم إلى التقديم للجائزة

الفخر بإنجازاتكم ورفع معنويات موظفيكم وأصحاب المصلحة التابعين لكم.

الحصول على تقدير كمؤسسة مسؤولة ذات بيئة جاذبة للعمل
زيادة ولاء موظفيكم وعملائكم.

تحسين سمعتكم التجارية أكثر وأكثر لدى المجتمع..

الاستفادة من المنافع المحققة من التغطية الإعلامية الشاملة لأنشطة مؤسساتكم والتغطية المقدمة في مجالكم المهني تحديداً.

ستعود هذه المنافسة على مؤسساتكم بالعديد من المنافع. كما ستوفر لكم فرصة الاحتفال بإنجازاتكم وإبرازها، وتثمين رحلتكم نحو التميز وإظهار الآثار الإيجابية الرائعة التي غرستموها لدى موظفيكم.

يتنافس المشاركون في جائزة السعادة في مكان العمل في ست فئاتٍ مختلفةٍ. بالإضافة لفئة سابعة وهي "جائزة أكثر أماكن العمل سعادةً". وستتخذ لجنة التحكيم قرارها وفقاً للعروض المقدمة وتوصيات المقيمين

1
2
3
4
5



أفضل برنامج للرعاية الصحية
في مكان العمل



أفضل برنامج لرفاهية
العمال



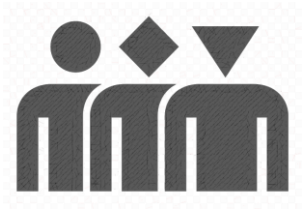
أفضل برنامج لإشراك و
مشاركة الموظفين



أفضل برنامج لتوازن العمل
مع الحياة الشخصية



أفضل برنامج لتحقيق
الاستدامة البيئية في مكان
العمل



أفضل برنامج للتنوع والشمول
في مكان العمل



أكثر أماكن العمل سعادةً
(قرار لجنة التحكيم)

أفضل برنامج للرعاية الصحية في مكان العمل

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تظهر تميزاً في إدارة برامج الرعاية الصحية في مكان العمل. برنامج الرعاية الصحية هو أي برنامج تنفذه مؤسسة ما لتحسين صحة موظفيها، ومساعدتهم في اتخاذ خيارات ذكية وصحية والتغلب على مشكلات محددة تتعلق بالصحة. يساعد هذا البرنامج المؤسسات عبر تقليل تكاليف الرعاية الصحية وزيادة حيوية الموظفين وتقليل نسبة تغيبهم عن العمل.

الممكنات

- كيف تعرف مؤسستك الرعاية الصحية؟
- ما أهمية الرعاية الصحية لمؤسستك؟
- هل لديك إستراتيجية شاملة لرعاية الصحة في مكان العمل؟ وما هو مدى التزام القيادة بها ومشاركتها فيها؟
- كيف تقوم بتقدير احتياجات مؤسستك لرعاية الصحة؟
- كيف تستخدم الأبحاث والبيانات في تنمية مبادرات الرعاية الصحية؟
- كيف تستخدم إسهامات الموظف وتغذيته الراجعة في تنمية الاحتياجات القائمة والمبادرات الإستراتيجية لرعاية الصحة؟
- هل لديك عملية متبعة لتصميم مبادرات لرعاية الصحة والتخطيط لها؟
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المستخدمة التي تميز برنامجك عن البرامج الموجودة؟
- صف برامج الرعاية الصحية الخاص بك. قدّم تفاصيل عن التنفيذ والتواصل والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- هل لديك وسيلة تواصل مستمرة لتحديث وتحفيز الموظفين ومشاركة التحديات / النجاحات؟
- كيف تقيس تأثير برامج الرعاية الصحية على إشراك الموظفين وأدائهم المؤسسي؟ وضح المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يُرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت تعليقات الموظفين وآرائهم في استمرار برامج رعاية الصحة وتحسينها؟ يُرجى مشاركة أمثلة محددة.
- كيف تحتفل بنجاحك؟
- يُرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لبرامج الرعاية الصحية الخاص بك على الموظفين والمؤسسة

. النتائج

- دليل لتوضيح الفهم الواضح لرعاية الصحة في مكان العمل.
- دليل لتوضيح توافق البرنامج مع الإستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والمنهجية والإستراتيجية الشاملة والتنفيذ.
- التواصل والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على البرنامج / البرامج بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ
- تأثير نوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

أفضل برنامج لرفاهية العمال

هذه الفئة مخصصة للمؤسسات التي تُظهر التميز في توفير تدابير الرعاية الاجتماعية التي تعمل على تحسين الراحة البدنية والعقلية والاجتماعية للموظفين. ويشمل ذلك الخدمات والمرافق التي تُنشأ في مكان العمل أو الإقامة في بيئة صحية ومتجانسة حتى يستفيد الموظفون من المرافق التي تحسن صحتهم وتجلب الروح المعنوية العالية. كما توفر رعاية العمال الراحة الاجتماعية للموظفين وتبني قوة عاملة مستقرة.

الممكنات

- لماذا تُعد برامج رفاهية العمال مهمة لمؤسستك؟
- هل لديك إستراتيجية شاملة لرفاهية العمال وإشراكهم؟ وما هو مدى التزام القيادة بها ومشاركتها فيها؟
- كيف تقوم بتقدير احتياجات مؤسستك لرفاهية العمال وإشراكهم؟
- كيف تستخدم تعليقات العمال وآرائهم في تنمية الاحتياجات القائمة والبرنامج / البرامج الإستراتيجية لإشراك العمال.
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المستخدمة التي تميز برنامجك عن البرامج الموجودة؟
- صف برنامج رفاهية العمال وإشراكهم الخاص بك. قدم تفاصيل عن التنفيذ والتواصل والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- كيف تقيس تأثير برامج رفاهية العمال وإشراكهم على العمال وأدائهم المؤسسي؟ وضح المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يُرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت التعليقات والآراء في استمرار برنامجك / برامج رعاية العمال وإشراكهم وتحسينها؟ يُرجى مشاركة أمثلة محددة.
- كيف تحتفل بنجاحك؟
- يُرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لبرنامجك / برامج الرفاهية والإشراك الخاص بك على العمال والمؤسسة.

. النتائج

- دليل لتوضيح أهمية برنامجك / برامج رفاهية العمال وإشراكهم.
- دليل لتوضيح توافق البرنامج مع الإستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والمنهجية والإستراتيجية الشاملة والتنفيذ.
- التواصل والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على البرنامجك / البرامج بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ
- تأثير نوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

أفضل برنامج لإشراك ومشاورة الموظفين

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تظهر تميزاً في تبني إشراك الموظفين وتستند إلى برنامج شمولي قائم على الاحترام والثقة والأمانة والالتزام والتواصل المتبادل بين المؤسسات وموظفيها، والتي تستفيد من مواطن القوة لدى جميع الموظفين وتتمن قدراتهم الفردية وقيمتهم الميزة على النحو الصحيح حتى يبذل جميع الموظفين- في كل يوم- أفضل ما لديهم فضلاً عن التزامهم بأهداف المؤسسة وقيمتها، ودفعهم إلى المساهمة في النجاح التنظيمي والتعزيز من الشعور بالمساعي الحميدة داخل كل فردٍ منهم.

الممكنات

- ما هو تعريف مؤسستك لإشراك ومشاورة الموظفين؟
- لماذا يُعد إشراك ومشاورة الموظفين مهماً لمؤسستك؟
- هل لديك إستراتيجية شاملة لإشراك ومشاورة الموظفين؟ وما هو مدى التزام القيادة بها ومشاركتهم فيها؟
- كيف تقوم بتقدير احتياجات مؤسستك لإشراك ومشاورة الموظفين؟
- كيف تستخدم إسهامات الموظف وتعليقاته وأراءه في تنمية الاحتياجات القائمة والبرنامج/ البرامج الإستراتيجية لإشراك ومشاورة الموظفين؟
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المستخدمة التي تميز برنامجك عن البرامج الموجودة؟
- صف برنامج/ برامج إشراك ومشاورة الموظفين الخاص بك. قدّم تفاصيل عن التنفيذ والاتصال والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- كيف تقيس تأثير برنامج/ برامج التنوع والشمول على إشراك ومشاورة الموظفين وأدائهم المؤسسي؟ وضّح المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يُرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت تعليقات الموظفين وأراءهم في استمرار برنامج/ برامج إشراك ومشاورة الموظفين وتحسينها؟ يُرجى مشاركة أمثلة محددة.
- كيف تحتفل بنجاحك؟
- يُرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لبرنامج/ برامج إشراك ومشاورة الموظفين الخاص بك على الموظفين والمؤسسة.

. النتائج

- دليل لتوضيح الفهم الواضح لبرنامج إشراك ومشاورة الموظفين داخل مكان العمل.
- دليل لتوضيح توافق البرنامج مع الإستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والمنهجية والإستراتيجية الشاملة والتنفيذ.
- الاتصال والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على البرنامج/ البرامج بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ.
- تأثير نوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

أفضل برنامج لتوازن العمل مع الحياة الشخصية

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تظهر تميزاً في تعزيز التوازن في الحياة العملية في بيئة العمل دون التأثير في الإنتاجية أو الكفاءة. تلك المؤسسات التي تساند موظفيها في توزيع وقتهم وطاقاتهم بين العمل والمجالات المهمة الأخرى في الحياة. إن التوازن في الحياة العملية هو مجهود يومي يهدف إلى توفير الوقت للأسرة والأصدقاء والمشاركة المجتمعية والخلوة بالنفس والتطوير والرعاية الذاتيتين وغير ذلك من الأنشطة الشخصية الأخرى إضافة إلى الالتزام بمتطلبات بيئة العمل.

الممكنات

- ما هو فهم مؤسستك لتوازن العمل مع الحياة الشخصية؟
- ما مدى أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين في مؤسستك؟
- هل لديك إستراتيجية توازن العمل مع الحياة الشخصية بشكل عام للموظفين؟ وما هو مدى التزام القيادة بها ومشاركتهم فيها؟
- كيف يمكنك استخدام إسهامات الموظف وتعليقاته وأراءه لتوفير التوازن بين العمل والحياة المرنة والاستراتيجية القائمة على الحاجة في مكان العمل؟
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المميزة التي استخدمتها؟
- صف مبادرات توازن العمل مع الحياة الشخصية لديك. قَدِّم تفاصيل عن التنفيذ والاتصال والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- كيف تقيس تأثير مبادرة / مبادرات توازن العمل مع الحياة الشخصية الخاصة بك على إشراك ومشاورة الموظفين وأدائهم المؤسسي؟ وضح المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت تعليقات الموظفين وأراءهم في استمرار هذه المبادرة / المبادرات وتحسينها؟ يرجى مشاركة أمثلة محددة.
- يرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لمبادرة / مبادرات توازن العمل مع الحياة الشخصية الخاص بك على الموظفين والمؤسسة.

. النتائج

- دليل لتوضيح الفهم الواضح لمبادرات توازن العمل والحياة الشخصية في مكان العمل.
- دليل لتوضيح توافق المبادرة مع الإستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والتنفيذ.
- الاتصال والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على المبادرة / المبادرات بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ.
- تأثير النوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

أفضل برنامج للتنوع والشمول في مكان العمل

هذه الفئة مخصصة للمؤسسات التي تظهر التميز في تهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة من خلال تعزيز المساواة ومكافحة التمييز والتحرر من التثمر والمضايقات للوصول إلى مكان عمل يتم فيه معاملة جميع الأفراد بإنصاف واحترام إلى جانب تكافؤ الفرص والموارد. يشمل التنوع داخل مكان العمل عوامل مرئية وغير مرئية مثل الجنس والعرق والعمر والخلفية والثقافة والإعاقة والشخصية وأسلوب العمل، بالإضافة إلى الاختلافات الأخرى المميزة بين الناس. إن مكان العمل المتنوع يقدر الاختلافات الفردية ويسخر هذه الاختلافات ويوفر الفرص لجميع الموظفين مما يتيح لهم المساهمة بخبراتهم الفريدة في مكان العمل وبالتالي المساهمة في النجاح التنظيمي وأيضاً التأثير الإيجابي على رفاهية ورضا الموظف.

الممكنات

- كيف تعرف مؤسستك التنوع والشمول؟
- لماذا يُعد التنوع والشمول مهماً لمؤسستك؟
- هل لديك إستراتيجية شاملة للتنوع والشمول؟ وما هو مدى التزام القيادة بها ومشاركتها فيها؟
- كيف تقوم بتقدير احتياجات مؤسستك للتنوع والشمول؟
- كيف تستخدم إسهامات الموظف وتعليقاته وآرائه في تنمية الاحتياجات القائمة وبرنامج / برامج التنوع والشمول؟
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المستخدمة التي تميز برنامجك عن البرامج الموجودة؟
- صف برنامج / برامج التنوع والشمول الخاصة بك. قَدِّم تفاصيل عن التنفيذ والتواصل والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- كيف تقيس تأثير برنامج / برامج التنوع والشمول على إشراك الموظفين وأدائهم المؤسسي؟ وضح المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يُرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت تعليقات الموظفين وآرائهم في استمرار برنامج / برامج التنوع والشمول وتحسينها؟ يُرجى مشاركة أمثلة محددة.
- كيف تحتفل بنجاحك؟
- يُرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لبرامج التنوع والشمول الخاص بك على الموظفين والمؤسسة.

. النتائج

- دليل لتوضيح الفهم الواضح لتنوع وشمول داخل مكان العمل.
- دليل لتوضيح توافق البرنامج مع الإستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والمنهجية والإستراتيجية الشاملة والتنفيذ.
- التواصل والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على البرنامج / البرامج بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ
- تأثير نوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

أفضل برنامج لتحقيق الاستدامة البيئية في مكان العمل

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تظهر تميزاً في الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية وفعالة، والتي توظف مجهودها العملي والفعال توظيفاً جيداً لتقليل الأثر السلبي لإنتاج الموظفين فيما يتعلق بالبيئة والمجتمع. يُعني بالحفاظ على الاستدامة في بيئة العمل وتقليل الآثار البيئية الخارجية السلبية مثل: شراء المواد المعاد تهيئتها وتدويرها، والحد من التنقلات غير الضرورية للموظفين، وترشيد استهلاك الطاقة والمياه.

الممكنات

- ما هو تعرف مؤسستك لمكان عمل مستدام / مساحة عمل صديقة للبيئة؟
- ما مدى أهمية الاستدامة داخل مساحة العمل لمؤسستك؟
- كيف تلتزم القيادة وتشارك في خلق مساحة عمل خضراء وصحية؟
- كيف تقوم بتقدير الحاجة إلى ممارسات عمل خضراء لمؤسستك؟
- كيف تستخدم البحوث والبيانات لفهم الاتجاهات والممارسات الحالية؟
- كيف يمكنك استخدام آراء الموظفين وتعليقاتهم لإنشاء ممارسات مستدامة في مكان العمل والتي لها تأثير على صحة الموظف وكذلك تقلل من تأثير المؤسسات على البيئة؟
- ما هي الطريقة / المنهجية أو الفكرة المميزة التي استخدمتها والتي تميز مبادراتك عن البرامج الأخرى الموجودة؟
- صف البرنامج / البرامج الخاصة بك. قَدِّم تفاصيل عن التنفيذ والتواصل والعمليات والتقنية المستخدمة... إلخ.
- هل لديك طريقة تواصل مستمرة لتحديث وتحفيز ومشاركة التحديات / النجاحات مع الموظفين؟
- كيف يمكنك قياس تأثير مبادرة / مبادرات أماكن العمل المستدامة / الخضراء على رفاة الموظف وتأثيره على البيئة؟ وضع المقاييس والتدابير المستخدمة.
- ما هو التأثير القابل للقياس الذي حققته؟ يرجى تقديم تفاصيل محددة.
- كيف استخدمت تعليقات الموظفين وآرائهم في استمرار وتحسين مبادرة / مبادرات الاستدامة / المكتب الأخضر في مكان عملك؟ يرجى مشاركة أمثلة محددة.
- كيف تحتفل بالنجاح؟
- يرجى مشاركة قصتين أو ثلاث قصص توضح التأثير الإيجابي لمبادرة/ مبادرات مكان العمل المستدامة الخاصة بك على الموظفين والمؤسسة.

النتائج .

- دليل لتوضيح الفهم الواضح للاستدامة في مكان العمل.
- دليل لتوضيح توافق المبادرة مع الاستراتيجية المؤسسية.
- دليل لتوضيح عملية تقدير الاحتياجات والتوقعات.
- عملية التخطيط والمنهجية والاستراتيجية الشاملة والتنفيذ.
- التواصل والتوافق مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- دليل على المبادرة/ المبادرات بأنها شمولية وفريدة.
- السياسات المكتوبة والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية... إلخ
- تأثير نوعي (قصة).
- تأثير قابل للقياس (أرقام).

معايير التقييم الرئيسية

هناك ستة معايير وعناصر رئيسية يستند إليها المقيمون والمحكمون لتقييم طلبات التقديم وذلك باستخدام مقياس مكون من 5 درجات (1 إلى 5) حيث أن 5 هي أعلى درجة (يرجى مراجعة الجدول في الصفحة 8) :

- امتياز وتفرد المبادرات المتخذة **20%**
- التزام القيادة **15%**
- التخطيط والتنظيم والتناسق مع الرسالة والرؤية والقيم التنظيمية للمؤسسة **20%**
- نسبة الموظفين المشاركين وقنوات الاتصال المستخدمة والتواصل الفعال مع الموظفين **15%**
- نظام إدارة الأداء والأثر الاجتماعي / التنظيمي على المؤسسة (المشاركة العامة المحتملة) **20%**
- استدامة المبادرة وقابلية تكرارها **10%**

وفيما يلي شرح توضيحي لكل من هذه المعايير:

- **امتياز وتفرد المبادرات المتخذة:** لماذا المبادرة مبتكرة وفريدة من نوعها؟ ما هو مستوى التحليل والدراسة الذي تم القيام به لحصر المبادرات؟ ما هو عنصر التفرد؟ هل هي الفكرة؟ أم طريقة التخطيط والتنفيذ والمشاركة وما إلى ذلك
- **التزام القيادة:** التزام القيادة ومشاركتها في المبادرات لتعزيز وترسيخ بيئة السعادة والإيجابية في مكان العمل وتقديم الدعم والموارد للمبادرات للمضي قدماً.
- **التخطيط والتنظيم:** عملية تطوير المبادرة ومدى إشراك الموظفين في عملية التطوير، وما هي الأهداف الطويلة والقصيرة المدى، وما هي عوامل النجاح الحاسمة، وهل هناك مؤشرات أداء رئيسية للمبادرة؟ ومدى ملاءمة المبادرة للرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. بالإضافة إلى تحليل تكاليف وجدوى تكلفة استخدام الموارد المطلوبة والمتوفرة أو كيفية تطويرها أو الحصول عليها
- **نسبة الموظفين المشاركين وقنوات الاتصال المستخدمة والتواصل الفعال مع الموظفين:** نسبة الموظفين المنخرطين والمشاركين بالمبادرة. عملية تضمين الاقتراحات وردود الفعل قبل بدء المبادرة وقياس أثرها بعد التنفيذ. كيفية التواصل مع الموظفين لتشجيعهم وتحفيزهم على المشاركة في المبادرة والأدوات المستخدمة. وكيفية الإفصاح عن نتائج ونجاحات المبادرة.
- **نظام إدارة الأداء والأثر الاجتماعي:** مؤشرات الأداء الرئيسية وتقييم الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق المبادرة. هذه التدابير تشمل كيفية جمع البيانات والمعلومات الرقمية لرصد وقياس النجاح بما في ذلك مراجعة وتقييم نجاحات المبادرة والتحديات والأخطاء والإجراءات التصحيحية.
- **استدامة المبادرة وقابلية تكرارها:** يجب أن تكون هناك إمكانية واضحة للمبادرة بالاستمرار وإمكانية تطبيقها بشكل أوسع وأشمل في المؤسسة.

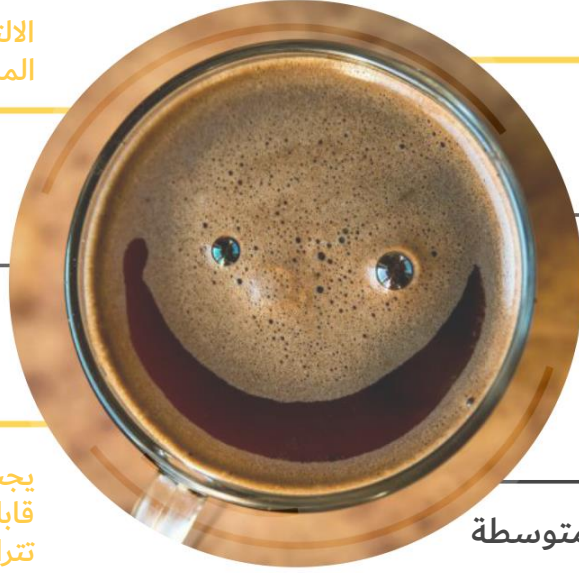
العلامة	الوصف
1	<ul style="list-style-type: none"> المبادرة أقل من المتوسطة. غياب الرؤية الإدارية الواضحة، ضعف التناسق بين أهداف وقيم المؤسسة والمبادرة ووضوح التناقض بينها المعلومات والأدلة غير دقيقة. التخطيط ضعيف أو معدوم والتنفيذ غير واضح. آلية التحسين غير واضحة، التطوير والتحسين فقط عند مواجهة بعض المشكلات أو العقبات. التزام القيادة غير واضح أو معدوم لا توجد مقاييس للأداء واضحة. مشاركة الموظفين وآلية التواصل معهم ليست واضحة. عدم وجود إمكانية واضحة لتكرار التجربة.
2	<ul style="list-style-type: none"> الفكرة مألوفة ولكن مع وجود عنصر مميز ذات قيمة مضافة حول التخطيط والتنفيذ والمشاركة أو الاتصال. الأسلوب المنهجي واضح هناك آلية ولكن غير رسمية للتحسين. تلاءم النهج مع الرؤية التنظيمية والاستراتيجية للمؤسسة بشكل بسيط الالتزام من القيادة موجود لكنه بنسبة متدنية مقاييس الأداء المستخدمة غير ملائمة إشراك الموظفين والتواصل معهم في الحد الأدنى احتمال منخفض لتكرار التجربة.
3	<ul style="list-style-type: none"> الفكرة اعتيادية ولكن مع عنصرين فريدين حول التخطيط والتنفيذ والمشاركة أو الاتصال من الواضح اتباع نهج أساسي فعال ومنهجي ومتجاوب مع المتطلبات الأساسية للمبادرة من الواضح أن هناك نظاماً لتقييم وتحسين العمليات الرئيسية هذا النهج في المراحل الأولى من المواءمة مع الرؤية التنظيمية والمهمة والاستراتيجية مقاييس الأداء المستخدمة ملائمة ولكنها بحاجة لتعديلات الالتزام بالقيادة واضح ولكن بمستوى منخفض من المشاركة انخراط الموظف واضح ولكن لا يوجد مؤشر واضح على كيفية المشاركة والتواصل إمكانية تكرار التجربة ولكن بعد التحسين
4	<ul style="list-style-type: none"> فكرة مميزة مع 3 عناصر فريدة حول التخطيط والتنفيذ والمشاركة أو الاتصال نهج فعال ومنهجي واضح وبين يتم نشر النهج وإن لم يكن بالكامل ومن الواضح اتباع نهج منهجي قائم على الحقائق في تقييم العمليات الرئيسية وتحسينها أمر جلي وإن كان غير قوي للغاية يوضح هذا النهج وجود انسجام قوي مع الرؤية التنظيمية والمهمة والاستراتيجية الالتزام بالقيادة أقوى ولكن بمستوى مشاركة منخفض مقاييس الأداء المستخدمة واقعية ولكن بحاجة لإضافة مقاييس النتائج بشكل أوضح مشاركة الموظف واضحة ولكن مع وجود أداة ضعيفة على مستويات المشاركة ولكنه عشوائي مع وجود بعض أنظمة التغذية الراجعة إمكانية التكرار مع بعض التغييرات والتحسينات البسيطة
5	<ul style="list-style-type: none"> فكرة فريدة جداً مع عناصر فريدة حول التخطيط والتنفيذ، والمشاركة أو التواصل من الواضح أن النهج فعال ومنتظم ومتجاوب تماماً مع متطلبات المبادرة يتم نشر النهج بالكامل دون وجود نقاط ضعف أو فجوات كبيرة. التقييم المنهجي القائم على الحقائق والتعلم التنظيمي موجود، والإصلاح والابتكار مدعومان بالتحليل والمشاركة وواضح في جميع أنحاء المنظمة. يتكامل هذا المنهج مع الرؤية والرسالة والاستراتيجية التنظيمية الحالية والمستقبلية. تلعب القيادة دوراً محورياً مؤثراً في صياغة أهداف وغايات المبادرة وتحقيق ترابطها مع الرؤية والرسالة والاستراتيجية التنظيمية الحالية والمستقبلية. ينخرط الموظفون بشكل كامل في تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات. مقاييس الأداء والنتائج المستخدمة واقعية إمكانات تكرار قوية مع إمكانيات للمشاركة كأفضل ممارسة منظمة.

الاستحقاق والتقديم

للمشاركة في جائزة "السعادة في مكان العمل" يرجى تسجيل مؤسساتكم عبر **تعبئة نموذج التسجيل الإلكتروني**. إن عملية التسجيل عملية مباشرة وسهلة تتيح لكم الوصول الفوري إلى قاعدة بيانات الجائزة بما فيها نموذج الاشتراك والدليل الإرشادي، ويمكنكم الدخول بمجرد التسجيل- في أي وقت من الأوقات.

أن تكون المؤسسة قيد العمل لمدة عامين قبل الموعد النهائي المحدد للتقدم بطلب الاشتراك

الالتزام بقياس الأداء والتقييم والتطور المستمر



الشركات

القطاع العام

يجب أن تكون جميع البرامج المقدمة قابلة للتخطيط والتنفيذ ولمدة زمنية تتراوح عام على الأقل من تاريخ تقديم الطلب.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يرجى العلم بأن رسوم التقديم غير قابل للاسترداد في حالة سحب الطلب أو التراجع عن التقديم بسبب إخفاق مقدم الطلب في الامتثال لقواعد وشروط التقديم أو سحب الطلب عبر مقدم الطلب أو عبر جائزة السعادة في مكان العمل)

تنقسم عملية التقييم إلى:

المرحلة الأولى التقييم الأولي واختيار مجموعة المرشحين الأولية، حيث ستقوم لجنة المقيمين بإعداد قائمة مختصرة لكل فئة من الفئات ورفعها إلى هيئة المحكمين الموقرة.

المرحلة الثانية اختيار المرشحين النهائيين، حيث سيتم تقييم الطلبات التي نجحت في الوصول إلى مرحلة المرشحين الأوليين من قبل لجنة التحكيم الخاصة بالمرشحين الأوليين التي ستختار ما لا يزيد عن 20 طلباً لمرحلة المرشحين النهائيين. وبعده سيتم اختيار الفائزين من قبل لجنة التحكيم للمرشحين النهائيين.



تحميل الوثائق
الداعمة للطلب



استكمال استمارة
طلب الترشيح



التسجيل و دفع
رسوم الترشيح



تحديد المتأهلين للتصفيات
النهائية



التقييم والزيارة
الميدانية



مراجعة أولية
وتقييم استمارة
طلب الترشيح



إصدار التقارير والتوصيات
للمشتركين



الإعلان عن الفائزين في
حفل توزيع الجوائز



تقييم المتأهلين
للتصفيات النهائية من
قبل لجنة التحكيم

تذكروا أن ما ستقدمونه سيحكي قصة نجاح
مؤثرة عن السعادة، سعادةً ترسم خيوطها وأثرها
في بيئة عملكم لذلك اجعلوها قصة شائقة
وممتعة وسهلة القراءة لتنال إعجاب لجنة
التحكيم:

يجب أن تكون جميع البرامج المقدمة قابلة للتخطيط ولمدة زمنية تتراوح العام
الواحد قبل الموعد النهائي المحدد للتقديم

ويتضمن هذا الأمر المراحل الرئيسية للمشروعات

استخدام عبارات وفقرات قصيرة

استخدام النقاط والقوائم الرئيسية

استخدام أمثلة توضيحية ودراسات حالة واضحة

إضافة صور ومخططات بيانية ورسومات جرافيكية

ليس هناك حاجة إلى إدراج أي معلومات ذات طبيعة سرية أو حساسة.

عرض خططكم المستقبلية وبرامجكم لضمان استدامة السعادة في أماكن عملكم

للمزيد من المعلومات والاستفسار عن فرص الرعاية يرجى
التواصل مع

نورة محمد

info@happinessaward.com



+971 4 4417 212



دبي، الإمارات العربية المتحدة



info@happinessaward.com