



كيف تبني برنامجاً لتعزيز الصحة في منطمتك؟

دليلك لتصميم برنامج فعال لتعزيز الصحة في بيئة العمل
من خلال خمس خطوات أساسية

صنعة: د. مهند بن محمد آل مغمم

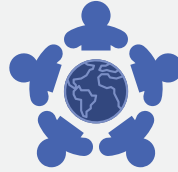
WellDar

شركة WellDar هي شركة مختصة بتعزيز الصحة في بيئات العمل, وتقدم خدمات:



تقييم المخاطر الصحية في بيئات العمل

المتعلقة بتعزيز الصحة من خلال أفضل المعايير المستخدمة عالمياً



خارطة طريق نمط الحياة الصحية

مجموعة من ورش العمل التي تستهدف الأنماط الصحية وتعزيزها في بيئة العمل من خلال المختصين



مدخل

يعتبر هذا الدليل بمثابة خارطة طريق تسهل عليك إقامة برنامج فعال ومستدام لتعزيز الصحة في بيئة العمل

نأمل أن يكون هذا الدليل مرجعًا مفيدًا يُساعدك في سعيك لتحقيق حالة صحية أفضل لموظفيك



الفهرس

الخطوات

1- الشروع في البرنامج

كيف تختار منسق برنامج تعزيز الصحة؟
كيف تنشئ فريق عمل لتسيير أمور برنامجك؟

1
الخطوة

كيف تخطط قبل تنفيذ البرنامج؟
كيف تحصل على دعم لبرنامجك؟

2- التخطيط لبرنامج يعمل بكفاءة

ما هي العوائق المرتبطة بالموارد؟ وكيف تتغلب عليها؟
متى تحدد معايير النجاح للبرنامج؟
انتبه لجدولة خطة برنامجك!

2
الخطوة

ما هي المقومات الأساسية لبرنامج تعزيز الصحة؟
ما هي المعلومات والبيانات التي تحتاجها لإنجاح البرنامج؟
كيف تطور خطة استراتيجية وتفصيلية لبرنامجك؟

3- تنفيذ البرنامج

كيف تستخدم الحوافز بشكل فعال؟
ماذا ينبغي أن تفعل وقت إقامة الحدث/البرنامج وبعد انتهائه مباشرة؟

3
الخطوة

لماذا يجب أن تشارك خطة البرنامج مع الإدارة؟
كيف تسوق بنجاح للمشاركة في برنامجك؟

4- التقييم

4
الخطوة

كيف تقيس العائد من الاستثمار في برنامج تعزيز الصحة؟

5- إعادة الحيوية للبرنامج

5
الخطوة

كلمة حول التوازن بين العمل والحياة
خاتمة

الخطوة الأولى

الشروع في البرنامج



قبل البدء في البرنامج

لابد لك من الاقتناع بأهمية هذه البرامج والإيمان بفائدتها، وإلا فعند أول العوائق سيكون الانسحاب سريعًا..!

ولذلك فإن الالتزام باستراتيجية مُحكمة قبل البدء ببرنامج لتعزيز الصحة سيساعد على إحداث تغيير ملموس في عادات موظفيك الصحية وزيادة إنتاجيتهم، وسترى في هذا الدليل أن أهم خطوات إقامة البرنامج هي التي تسبق تنفيذه.

الحصول على الدعم

بدايةً، لابد أن تعلم أن دعم المشرفين والمسؤولين عنصر رئيسي لإقامة برنامج فعال، فبدون هذا الدعم ستكون نتائج البرنامج متواضعة، ومع هذا الدعم والإشراف المباشر ستكون فرصة تحقيق الأهداف أكبر. ولتيسير حصولك على دعم يمكنك الاستعانة ببعض الاستراتيجيات التالية:



1

2

3

4

5

1 الخطوة

قم برسم صورة واضحة عن برنامجك

يجب عليك التأكد من رسمك لرؤية واضحة ذات أهداف قابلة للتحقيق ولها تأثير ملموس على سير العمل



أبرز الحقائق

عليك البدء بتقديم معلومات عامة تؤيد برنامج ستجد كثيرًا من المعلومات التي تتعلق بصحة الموظف في مجلات الصحة والأعمال أو في مقالات موقعنا في WellDar



المقارنة

يحب المسؤولون تطبيق أفضل الممارسات الموجودة في السوق، فهم يبحثون عن الموجود لا المتخيل، فلا تنس إحصار كافة البيانات الموجودة المتعلقة بتحليل للسوق



أظهر رسالة المنظمة

أظهر كيف يتلاءم تحقيق مستوى صحي متميز لموظفيك مع الرسالة العامة لمنظمتك، وكيف يمكن لهذه البرامج أن تساعد على نجاح البرامج الأخرى في الشركة



كن واضحًا مع المتطلبات والاحتياجات

قم بتقديم طلب واضح للموافقة على بدء برنامج لتعزيز صحة الموظفين يشمل على تحديد المطلوب للمضي قدما. ساعد الإدارة العليا على تفهم الحاجة إلى مثل هذه الموارد وعليك أن تعلم أنها قد تحتاج إلى وسائل واضحة لتتصور عائد الاستثمار بشكل أفضل



قم برسم صورة واضحة عن برنامجك

بعد التعبير بوضوح عن طلبك، قد تضطر بعدها إلى تقديم تنازلات! فعلى سبيل المثال عند طلبك استحداث منصب منسق صحي بدوام كامل، قد يتطلب الأمر في البداية اقتراح العمل بدوام جزئي أو مؤقت



1

2

3

4

5

2

الخطوة الأولى

الشروع في البرنامج



تعيين منسق للبرنامج

ينبغي أن يتمتع الشخص أو الأشخاص الذين تم اختيارهم لقيادة البرنامج بعدة صفات؛ نفضل منها هذه الصفات الأربع:

متفهم ومستوعب لثقافة المنظمة

إذ تختلف كل منظمة عن الأخرى وبالتالي فإن ما قد ينجح في منظمة قد لا يعطي ثماره في منظمة أخرى وقد يكون من المفيد كذلك طلب المشورة من شخص ذو خبرة في هذا المجال

قادر على العمل بشكل مرن مع الآخرين ومع البرنامج

إذ كثيرًا ما تحتاج البرامج إلى مراجعات لضمان استفادة أكبر منها مع مراعاة اختلاف المنشآت ويفضل هنا اختيار الأشخاص ذوي التجارب الناجحة السابقة في إدارة البرامج في المنظمة

شخصية محترمة وقوية

حيث تساعد هذه الصفة على ضمان تواصل فعال واستمرارية الدعم للنجاح

المعرفة والقدرة الكبيرة على العمل كنموذج يحتذى به في السلوك الصحي التسليم

فإياك وتعيين الأشخاص ذوي الأنماط الصحية السيئة في البداية

1

2

3

4

5



تكوين فريق مختص بشؤون تعزيز الصحة

بعد اختيارك لمنسق البرنامج ستحتاج لتكوين فريق يساعدك على تنظيم شؤون تعزيز الصحة في المنظمة؛ ستحتاج هذا الفريق في جميع المراحل سواء عند إعداد البرنامج لابتكار أفكار مثلاً، أثناء التنفيذ، وحتى بعد نهاية البرنامج للمساعدة في قراءة البيانات التي استخرجتها من البرنامج وتوظيفها بالشكل الأمثل في المرات القادمة.
وهاهنا ست نصائح ستساعدك بإذن الله عند اختيارك للفريق:

1

أن يكون أعضاء الفريق متحمسين للبرنامج مثل المنسق تماماً ومن غير المهم أن يكونوا خبراء في الصحة، فكثير من المنظمات بالخارج في تعزيز الصحة يديرها أناس ليسوا ذوي اختصاص صحي.



2

يمكن اختيار أعضاء الفريق استناداً إلى مجال خبراتهم أو كُممّثلين لمختلف مجالات المنظمة ومنها: الموارد البشرية والتسويق والصحة.



3

احرص على عدم إشراك عدد مبالغ فيه أو عدد قليل جداً من الأعضاء في الفريق، لأن ذلك قد يكون عائقاً أمام بناء فريق قوي.



4

تذكر أنه ليس من المهم أن يعكس كل أعضاء الفريق "الصورة المثالية للصحة" وجود مجموعة متنوعة من الأعضاء يسمح بانصهار وجهات نظر مختلفة، ما يُمكن من تطوير تدخلات واقعية.



5

لا تتوقع من المديرين تعيين أفضل موظفيهم في الفريق! لأن هذا قد يؤدي إلى إجبار أشخاص على المشاركة فيما لا يرغبون به.



حاول أن تجعل كل عضو مسؤول عن مهمة أو حدث ما ولو كان الحدث صغيراً تقاسم المسؤوليات سيساعد كثيراً على تطوير البرنامج وتيسير عمله.



الخطوة الثانية

التخطيط لبرنامج يعمل بكفاءة

المقومات الأساسية لبرنامج تعزيز الصحة



الاجتماعية

المحيط الأسري والأصدقاء
والعلاقات الأخرى



المادية

القوة البدنية والقدرة على التحمل
والمرونة



الفكرية

العقل والإبداع والمعرفة



المهنية

التنمية الذاتية والتطوير المهني
والعمل الجدير بالاهتمام



العاطفية

المشاعر واحترام الذات والتعامل
مع ضغوط العمل



الروحية

القيم والمعنى والدين

1

2

3

4

5

يتطلب البرنامج المثالي لتعزيز الصحة تقييم الموظفين من جميع النواحي الستة السابقة. وتركز برامج تعزيز الصحة داخل موقع العمل بشكل أكثر تحديدًا على كيفية تأثير هذه الأبعاد الستة على الإنتاجية والأداء في العمل

جمع المعلومات والبيانات ذات الصلة

التخطيط المسبق قبل تنفيذ برنامج صحي خطوة أساسية، ولتحديد نقطة الانطلاق عليك أولاً جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات، فبدونها لن تتمكن من تقييم برامجك وقياس مردودها، والبيانات التي تحتاجها ثلاثة أنواع:

مصادر المعلومات في المنظمات الصحية	بيانات الحالة الصحية	بيانات ديموغرافية تفصيلية
<p>استعن بمصادر المعلومات الصحية الأخرى المتاحة كالمؤسسات الحكومية المتخصصة مثل وزارة الصحة فالشائع في بلدك سيكون غالباً شائعاً في منطقتك</p>	<p>بيانات صحية مثل الوزن ونسبة الدهون في الجسم وضغط الدم والتشخيصات السابقة إن وجدت وما إلى ذلك يُمكن جمع كل هذه البيانات من خلال شركة التأمين الصحي، ولكن احرص على ضمان سرية البيانات واحترام خصوصية الموظفين كما يمكن إنشاء شراكة مع شركة مختصة بالصحة المهنية لإجراء الفحوصات الصحية اللازمة. ولا تنس أن تجمع بيانات متعلقة بالصحة المهنية؛ بما في ذلك الحوادث السابقة في مكان العمل وعلاقتها ببيئة العمل</p>	<p>بيانات أوفى حول الموظفين ليس فقط البيانات لمتعلقة بالجنس والعمر والتعليم ولكن أيضاً ساعات عملهم وموقع سكنهم ومدى بعده عن مقر العمل ومعرفة ما إذا كانوا يقومون برعاية أطفال أو مسنين، كل هذه نقاط يُمكن أن تساعد في تحديد التوجهات الكبرى للبرنامج وغالباً ما يكون قسم الموارد البشرية قادراً على جمع هذه البيانات ومعرفة البيانات المؤثرة على سير العمل وسلوك الموظفين</p>

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

الخطوة الثانية

التخطيط لبرنامج يعمل بكفاءة

تقييم الحالة الصحية للموظف

تعتمد كثير من المنظمات إلى جمع بيانات تتعلق بالحالة الصحية للموظف عند توظيفه، هذا التقييم الأولي هو أسهل طريقة لتحديد اتجاه برامجك.

وفي حال لم يكن لديكم تقييم أولي؛ اقترح على الإدارة الحاجة إلى مثل هذا التقييم عند تجديد العقود أو نهاية السنة المالية، مع التأكيد على خصوصية هذه البيانات وكيفية التعامل معها من قبلكم عند طلبها من الموظفين.

بإمكانك أيضًا عمل تقييم للاحتياجات الأساسية للموظفين للتعرف على تصورات الموظفين لاحتياجاتهم.

وبإمكانك إجراء استطلاع رأي للإدارة العليا بشأن توقعاتهم حول نتائج البرنامج. لن يساعدك ذلك على كسب دعمهم فحسب، بل سيعزز أيضًا من احتمالية نجاح البرنامج بشكل كبير.



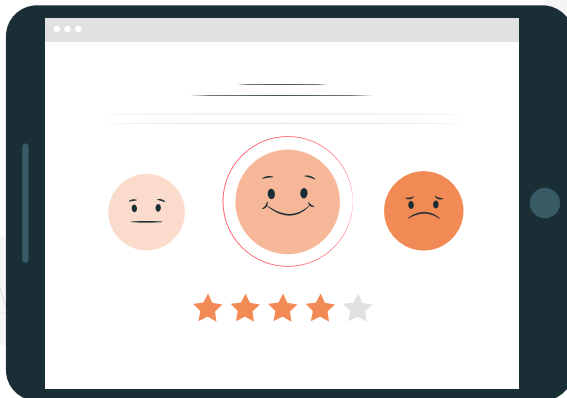
1

2

3

4

5



تطوير خطة استراتيجية وتفصيلية

بعد انتهائك من جمع البيانات والمعلومات، فإن الخطوة التالية هي صياغة خطة لتحقيق الأهداف، ولابد من الانتباه لأمرين:

1 وضع خطة استراتيجية للأهداف الرئيسية تشمل الخطوات العملية التي تضمن الإنجاز، وآلية لقياس نسبة تحقيق الأهداف.

2 وضع خطة تفصيلية لمعرفة الموارد المطلوبة لتنفيذ البرامج، وتحديد الأشخاص المسؤولين عن كل مرحلة من مراحل تنفيذ الخطة، والجدول الزمني المستهدف والذي سيُلزم الجميع بالبقاء على المسار الصحيح ومن الضروري كذلك تحديث الخطة باستمرار ومراجعتها مرة واحدة على الأقل في السنة.



1

2

3

4

5

يجب أن تتماشى الأهداف الموضوعة مع مضامين الرسالة الأساسية للبرنامج والمنظمة. ويعتبر أحد أهم أهداف البرامج المعززة للصحة هو دمج البرنامج الصحي ليكون جزءًا من ثقافة المنظمة بحد ذاتها، تلك الثقافة التي تأخذ بعين الاعتبار تحسين نمط الحياة الصحية للموظفين ولأسرهم.

الخطوة الثانية

التخطيط لبرنامج يعمل بكفاءة

الحصول على الموارد

أثناء تطوير خطتك الاستراتيجية، قد تجد فجوة كبيرة بين متطلبات البرنامج المثالي والموارد المتاحة في الواقع. لحسن الحظ، هناك العديد من الموارد المجانية المتاحة. وسنعرض فيما يلي قائمة بأكثر العوائق المرتبطة بالموارد شيوعًا، والحلول التي يمكن أن تساعدك في التغلب عليها:



ضيق الوقت و / أو قلة القوى العاملة

- اعمل شراكات مع المنظمات الصحية المحلية والمؤسسات والهيئات الحكومية التي توظف منسقين على استعداد لزيارة مكان العمل وتثقيف الموظفين من دون مقابل مادي.
- فكر في المتطوعين أو المتدربين الصحيين للمساعدة في إدارة البرامج أو تنسيق أحداث خاصة.
- نسق مع الكليات الصحية لإقامة أحداث تطوعية في منطقتك وادعمها.

ضعف الموارد المالية

- قم بالتنسيق مع بعض الجمعيات لمعرفة ما إذا كانت هناك شركات بالمنطقة مستعدة للتبرع بأدوات أو خدمات.
- افرض رسومًا رمزية للحضور في برنامج من برامج المنظمة.
- اطلب من شركات المستحضرات الصيدلانية أو غيرها من الشركات ذات الصلة بالقطاع الصحي رعاية الأحداث وفقًا لمبادئ وتوجيهات المنظمة.
- ابحث عن مواد تعليمية مجانية على مواقع الويب، أو اطلب من الشركات إرسال عينات من منتجاتها في مقابل الحصول على هدايا أو حوافز.
- اسأل ما إذا كانت مراكز اللياقة البدنية والغذاء الصحي تقدم خصومات للموظفين.
- لا تتردد في التعاون مع برامج مدينتك ومؤسسات الصحة العامة التي قد تشترك معك في نفس الأهداف كالمركز السعودي للتحكم بالأمراض.

1

2

3

4

5



محدودية المكان

- قم بإجراء برامج وأنشطة في باحة المنظمة أو خارجها.
- فكر في بدائل إبداعية للطرق التدريبية المعتادة.
- يمكنك دائما النظر في برمجة توقيت بديل لأي برنامج.
- ابحث في إمكانية استخدام المكتبات المحلية أو المساحات الحكومية والخاصة الأخرى بالقرب من موقع العمل.
- اسأل عن مراكز مجتمعية تقدم برامج لتعزيز الصحة ولديها مساحة خاصة للتعليم.

مشكلات أخرى

- إذا واجهت صعوبة في إدارة البرنامج ابحث عن إمكانية التعاقد مع جهة خارجية لتتكفل بإدارته. إذا لم يكن هذا الخيار ممكنا، فقم بتقديم قائمة بالموارد المجتمعية أو التكنولوجية اللازمة.

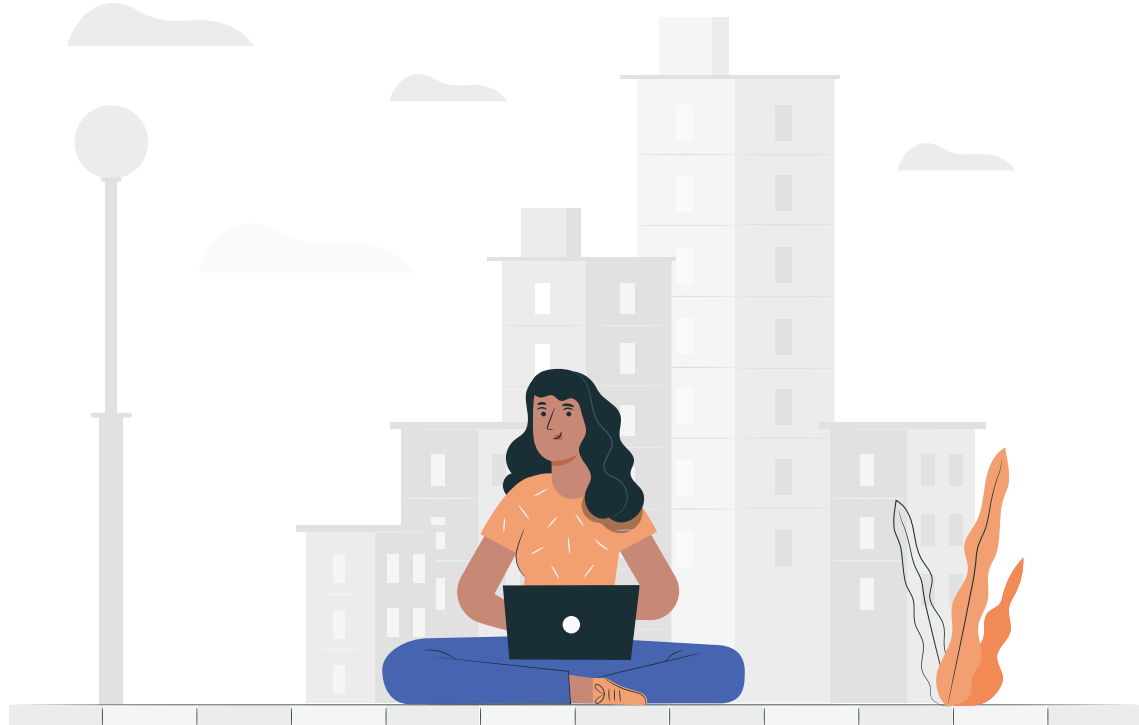
1

2

3

4

5



الخطوة الثانية

التخطيط لبرنامج يعمل بكفاءة

تحديد معايير النجاح من الآن



قبل تنفيذ أي استراتيجية؛ عليك أن تأخذ بعين الاعتبار ما يمكن أن يكون مقياسًا مناسبًا للنجاح. في البداية، قد يكون الهدف هو زيادة الوعي بالبرنامج (على سبيل المثال: الوصول إلى نسب حضور معينة أو نسب مشاركة في الأحداث).

وليس عليك الانتظار حتى انتهاء البرنامج لقياس نجاحه، بل استغل الفرصة لجمع معلومات أثناء وجود الجمهور المستهدف من حولك، سيمنحك هذا القياس قبل البدء وقتًا لتحديد أداة ملائمة للقياس.

فكر أيضًا في الاستعانة باستبانات لتحديد تصور الموظفين بخصوص تأثير البرنامج على صحتهم وعلى عملهم.

اسأل عن عدد المرات التي شارك فيها الموظف في أنشطة صحية وعن كيفية قيامه بتطبيق المعلومات المستفادة في تغيير السلوكيات الصحية المستقبلية. أطلب قياسات المؤشرات الصحية، مثل ضغط الدم، للتعرف على الحالة الصحية الإجمالية للموظف.

سيكون من الصعب التوصل إلى استنتاج محدد حول تأثير البرنامج ما لم يتم قياس سلوكيات الموظف قبل وبعد البرنامج. وأخيرًا، تأكد من نشرك للنتائج بين الموظفين والإدارة بعد كل مرحلة.

1

2

3

4

5

جدولة الخطة

حتى تتحقق أهداف البرنامج فلا بد من وضع جدول زمني يتلاءم مع خطته. استخدم مذكرة لتعيين تاريخ الانتهاء من كل مرحلة من الخطة الاستراتيجية وفكر موضوعيًا في الوقت الذي سيستغرقه التحضير لكل مرحلة، وتذكر أن التغيير الكبير لا يحدث بين عشية وضحاها.

تعامل مع المناسبات المختلفة في السنة كفرصة لمعالجة المواضيع ذات الصلة بالصحة (رمضان والغذاء الصحي مثلًا). وخذ بعين الاعتبار أيضًا مواردك بما في ذلك القوى العاملة المتاحة للمساعدة في تنفيذ كل استراتيجية في الوقت المناسب من السنة. حدد كذلك ما هي برامج جمهورك المستهدف في كل وقت من العام (على سبيل المثال: قم بإجراء برنامج في الصيف حول تعزيز الرفاه المالي)

1

2

3

4

5



الخطوة الثالثة

تنفيذ البرنامج

ضمان مشاركة الإدارة

بمجرد الانتهاء من الخطة، قم بمشاركتها مع الإدارة.

يعلم قادة العمل أن تحقيق رضا الموظفين عامل مهم في نجاح أية منظمة ويفهمون أهمية تمتع القوى العاملة بمستوى صحي ممتاز. لكنهم في حاجة إلى معرفة الدور الذي يجب أن يلعبه كل فرد وكيف بإمكانه أن يصبح محوراً أساسياً في برنامج تعزيز الصحة.

بإمكانك تطوير محفظة أعمال خاصة بالبرنامج لتتبع سير الأنشطة والأهداف والغايات والتدابير والتقييمات. وضح الطريقة التي من خلالها يمكن للمسؤولين تشجيع مشاركة الموظفين مادام البرنامج مصمماً لتلبية احتياجات المنظمة ككل.



تسويق 101

تعرف على كيفية كسب اهتمام الموظفين للمشاركة من خلال تبني وجهات نظرهم. وركّز على أربعة عناصر أساسية من المنظور التسويقي.



1

2

3

4

5

1 المنتج

ليس من الضروري أن يكون المنتج عنصرًا ملموسًا، ولكن يمكن أن يكون خدمة أو سلوكًا (على سبيل المثال، عداد الخطى أو برنامج للمشي). اسأل نفسك وفريقك: هل سيحظى هذا المنتج باهتمام الجمهور المستهدف؟ فمثلًا عند استهداف الموظفين غير النشطين رياضياً، قد لا يكون الماراتون برنامجًا يستهويهم.

2 المكان

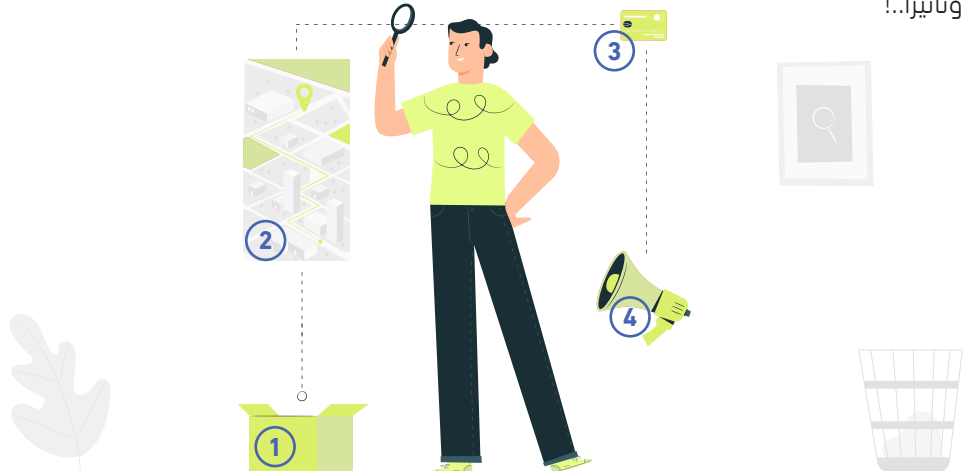
يشغل الفضاء حيزاً مهماً من التخطيط للبرامج. تأكد من أن الإضاءة وجودة الصوت مناسبة للحدث. هل ستكون المساحة كبيرة بما يسع الفئة المستهدفة؟ وبالنسبة للأنشطة الخارجية، هل هناك منطقة مظلة أو مغطاة تحسباً لحالة الطقس الحار؟

3 التكلفة

حتى عندما لا تكون مهتماً بالأمور المالية، حدّد دائماً تكلفةً للبرنامج. حتى يحضر الموظفون إلى حدث صحي دفعت تكاليف تذاكره؛ تذكر أن الحضور قد يستغرق وقتاً طويلاً لبعُد الحدث عن مقر عملهم، أو قد يستلزم المشي لمسافة طويلة لا يقدر عليها كثير من العاملين، أو قد يُبرمج الحدث خارج ساعات العمل. فمن المهم مراعاة هذه العناصر حتى تفوق قيمة حضور الحدث الكلفة المدفوعة له.

4 الترويج

البرنامج الأكثر كفاءة لا يعني شيئاً من دون مشاركة الموظفين فيه، فلا تُهمل هذا الجانب عند التخطيط. حدد أساليب الترويج التي تعمل بشكل أفضل في موقع العمل؛ إشعارات البريد الإلكتروني، والملصقات، والإعلانات العامة، وما إلى ذلك. قم بتغيير أساليب الترويج أو استخدم عدة أساليب باستمرار للحفاظ على حداثة البرنامج وإثارته للاهتمام. لاحظ أن التفاعل المباشر وجهاً لوجه ذو فعالية كبيرة باعتبار أن الموظفين هم مندوبو الفعاليات الأكثر تقيلاً وتأثيراً!..



1

2

3

4

5

الخطوة الثالثة

تنفيذ البرنامج

الحوافز



يمكن أن تكون الحوافز طريقة ذكية لجعل الاستفادة من المشاركة في البرنامج تبدو أعلى من التكلفة.

لا يلزم أن تكون الحوافز مادية كالنقود والهدايا؛ بل يمكن أن تشمل الحوافز أيضًا خصومات أو شهادات اعتراف أو شهادات حضور لساعات تعليم/تدريب.

ولا تندهش عندما تعلم أن أقل الحوافز قيمة يمكن أن يزيد المشاركة بشكل كبير! واحرص على عدم الوقوع في فخ الاضطرار إلى تقديم حافز لحمل الناس على المشاركة. إذ يجب أن تكون الحوافز مكملة للحدث أو الرسالة، ويفضل تخصيصها للأوقات التي تكون فيها المشاركة أكثر جدوى وأهمية.



1

2

3

4

5

اقض وقتاً جميلاً!

في يوم الحدث:

يجب أن يستمتع أعضاء اللجنة المنظمة للبرنامج بمراقبة ردود أفعال الحاضرين. هل التنظيم جيد؟ هل هناك أشياء معينة أكثر جاذبية من غيرها؟

على الرغم من ضرورة اللجوء إلى أداة لقياس نجاح البرنامج، إلا أن الملاحظات البسيطة يمكن أن تكون مفيدة للغاية في تحسين البرامج المستقبلية.



بعد الانتهاء مباشرة من البرنامج:

من المهم أن نشكر أولئك الذين ساعدوا على تنظيمه منذ البداية، منسق برامج تعزيز الصحة هو عنصر واحد فقط بين كثيرين ساعدوا على جعل البرنامج ناجحاً وفعالاً.

لا تنس أن تشكر الداعمين أيضاً.

ومن الجميل أن نشكر المشاركين على جهودهم ونهنؤهم على نجاحاتهم. وأخيراً أظهر للمسؤولين علناً تقديرك لدعمهم، وتعامل معهم كنماذج مثالية داعمة لبيئات العمل الصحية.

1

2

3

4

5

الخطوة الرابعة

التقييم



إذا كان مقياس النجاح هو مجرد كسب حضور كبير للبرنامج، فإن هذه المرحلة تتضمن ببساطة فرز عدد الحاضرين. ولكن عند تقييم نجاح برنامج تعزيز الصحة ككل قد تحتاج إلى حسابات أكثر شمولاً لتحديد مدى نجاح تدخلاتك بشكل أفضل والتأكد من فاعلية البرنامج. من الطرق المستخدمة لقياس العائد من الاستثمار في برنامج تعزيز الصحة:

التغيب عن العمل

قم بإحصاء الإجازات المرضية المستخدمة للموظف والإجازات الاضطرارية، رغبة الموظف في استنفاد رصيده دائماً مؤشراً سلبياً لبيئة العمل.

التواجد غير الفعال/الخامل

يشير هذا المصطلح إلى الموظفين الذين لا يعملون بكامل طاقتهم. ويمكنك قياس ذلك بسؤال بسيط:

في المتوسط، كم يوم عمل تقضيه من كل شهر وأنت تحس بالآلام الظهر أو الصداع أو نزلات البرد أو غيرها من الأمراض؟

أو يمكنك طرح سؤال مثل:

في المتوسط، كم يوم عمل تقضيه من كل شهر وأنت تعاني من مشاكل أسرية أو أزمات مالية أو مشكلات تتعلق بالتوازن بين العمل والحياة؟

وبإمكانك إتباع هذا السؤال بسؤال آخر لمزيد من الدقة مثلاً:

في تلك الأيام، كم نسبة قدرتك على العمل بكفاءة مقارنة بالأيام العادية؟

90%

70%

50%

30%

10%

1

2

3

4

5

عدد الإصابات ووقت التأهيل المخصص

كلفة / نفقات الرعاية الصحية

رضا الموظف

المؤشرات الصحية

يمكن أن تشمل هذه المؤشرات الوزن ومؤشر كتلة الجسم وضغط الدم ونسبة الدهون ومستويات السكر في الدم ومستوى إدمان التبغ والتشخيصات السابقة أو بيانات تاريخ الأسرة مع مرض القلب وارتفاع ضغط الدم والسكري والسرطانات. (يمكن الحصول عليها طوعاً من خلال الفحص واستخدام تقييمات المخاطر الصحية).

تأكد من مشاركة النتائج مع المسؤولين والموظفين ومشاركتهم أيضاً التوصيات المستقبلية.

1

2

3

4

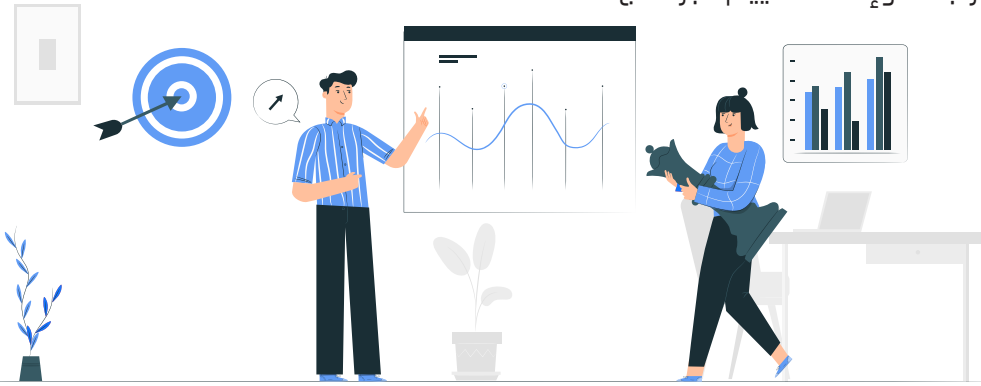
5



الخطوة الخامسة

إعادة الحيوية للبرنامج

إذا بدا أن أنشطة البرنامج باتت تجذب أعداداً أقل من المشاركين، أو إذا كانت التدخلات لا تشكل تأثيراً ظاهراً على الموظفين، فاعلم أن الوقت قد حان للمراجعة وإعادة تقييم البرنامج.



قد يكون حل المشكلة بسيطاً مثل ابتكار طرق جديدة لمعالجة نفس الموضوعات الصحية، قم بالاطلاع على برامج أخرى واحرص على حضور المؤتمرات ذات الاهتمام للحصول على منظور جديد وأفق مختلف.



لا تقلق أبداً من أهمية التحدث إلى الجمهور المستهدف! اسألهم حول ما يهمهم، وجرب الأساليب التي يفضلونها أكثر من غيرها، وابدل الحوافز التي قد تشجعهم على التغيير.

1

2

3

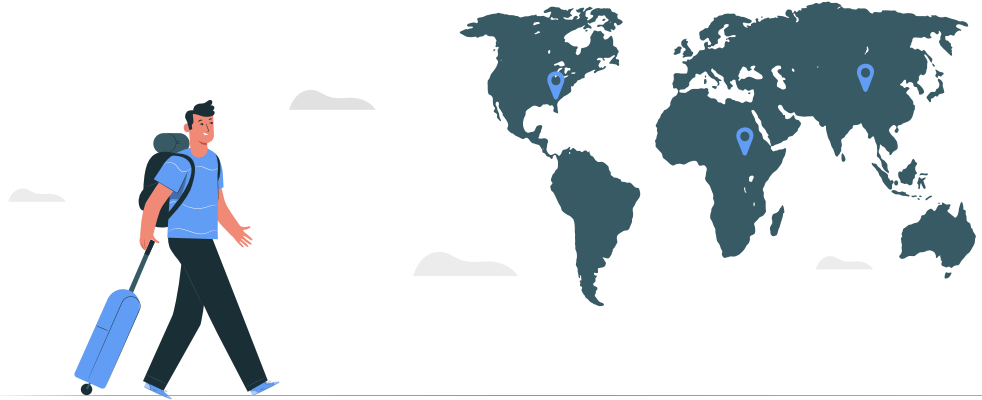
4

5

5 الخطوة



في بعض الأحيان قد يكون مجرد أخذ استراحة لمدة شهر أو شهرين مجرد ضعة لتنشيط المشاركة.



وهناك طريقة أخرى لإعادة الحيوية للبرنامج؛ وهي تغيير الهوية والشعار المستخدم للبرنامج، تمامًا كما يحرص مصنعو المواد الغذائية على تغيير الأغلفة والعبوات باستمرار. جرب شعارًا جديدًا واسمًا جديدًا وتوجهًا جديدًا خلال التخطيط والتنفيذ. وتأكد أن معرفتك بسبب المشاركة الضعيفة في البرنامج سيوجه الجهود بشكل أفضل لاحتياجات الموظفين الحقيقية.



كلمة حول التوازن بين العمل والحياة

تقتضي معالجة القضايا الصحية للعاملين النظر في قضية التوازن بين العمل والحياة. حيث يشير مصطلح "العمل والحياة" إلى جميع العوامل التي تؤثر على لصحة داخل وخارج ساعات العمل. فالموظفون لا يأتون فقط بأبدانهم إلى مقر العمل، بل يجلبون جميع أدوارهم وانشغالاتهم والتزاماتهم معهم. فالتوازن بين العمل والحياة لا يعني أن يكون لدى كل موظف وقت متساوٍ بين العمل والحياة خارج العمل، بل هو ببساطة وجود دعم للتعامل مع مختلف ظروف الحياة اليومية.

وإذا كان غالبًا موضوع رعاية الأطفال هو المحور الرئيسي لبرامج التوازن بين العمل والحياة، فمن المهم أن تحلل مرة أخرى احتياجات العاملين لديك. فمن خلال العمل مع موظفين في منتصف العمر قد تكون هناك حاجة أكبر لاعتبار رعاية المسنين.

من ناحية أخرى، إذا كان الموظفون يعبرون عن شعور عام بالإجهاد بسبب المهمات اليومية المتعددة الأخرى، فإن تقديم وجبات الغداء قد يكون تدخلًا جديرًا بالاهتمام.

ويمكنك أيضاً إحالة الموظفين وإبلاغهم بالبرامج المتاحة في المجتمع لمعالجة هذه المشكلات دون الحاجة لتحمل أعبائها في المنظمة.



أهم نصيحة يجب تذكرها وسط كل هذه العمليات والخطط الاستراتيجية والأهداف المدرجة في هذا الدليل **هي أن تعزيز الصحة في بيئة العمل تتطلب العمل مع الأشخاص.** من السهل جداً الالتزام بمشاركة العائد الاستثماري مع صناع القرار، **لكن لا تنس أن الموظفين هم أولويتك الأولى.** يجب أن تهتم حقاً بصحة الموظفين وعائلاتهم لإحداث تغيير مستدام.

تعد الثقة المتبادلة والصدق في الأهداف الشخصية عاملاً أساسياً لنجاح البرنامج، وغالباً ما يتفاعل الموظفون بشكل أفضل مع روح عمل حقيقية بدلاً من "آلة الأرقام" التي تركز على الحصول على أكبر إنتاجية ممكنة من القوى العاملة.

كن واضحاً بشأن الأهداف وملتزماً باستراتيجيات الخطة، والأهم من ذلك وفيها لمهمة تحقيق تعزيز الصحة.





WellDar

 <http://welldar.net>

 info@welldar.net

 +966541469423

 Riyadh, KSA