

استراتيجية سعادة ورفاهية الموظفين 2025-2027

تهدف استراتيجية سعادة ورفاهية الموظفين إلى تعزيز بيئة العمل الإيجابية وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين، من خلال السياسات والمبادرات التي تركز على الصحة النفسية والجسدية، التحفيز، التقدير، والتطور المهني للموظفين كما تسعى الاستراتيجية إلى خلق ثقافة مؤسسية تركز على الثقة، الانتماء، والإيجابية، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين واستدامة الأداء المؤسسي

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

الرؤية

أن تكون دائرة البلدية والتخطيط بعجمان الجهة الرائدة في تحقيق أعلى مستويات سعادة ورفاهية الموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء الحكومي وتحقيق الريادة المؤسسية

الرسالة

خلق بيئة عمل إيجابية ومستدامة تركز على رفاهية الموظفين وتدعم تفاعلهم وإبداعهم، من خلال توفير سياسات عادلة، وفرص تطوير، وحلول مبتكرة تحقق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتعزز بيئة العمل الجماعية

القيم

- رفع الإنتاجية
- تعزيز الإبداع والابتكار
- الحفاظ على الكفاءات
- تعزيز الصحة النفسية
- الاندماج الوظيفي

1. تعزيز بيئة العمل الإيجابية والجاذبة للموظفين

يهدف إلى خلق بيئة عمل محفزة ومستدامة تعزز من رضا الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة، من خلال توفير عناصر الراحة النفسية والمهنية، وتطبيق سياسات عمل مرنة، والارتقاء بتجربة الموظف، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الإنتاجية، الولاء الوظيفي، وجاذبية المؤسسة للكفاءات الداخلية والخارجية.

المبادرات

- مبادرات الصحة والسلامة
- تصميم مكان وبيئة العمل
- تنفيذ برامج السعادة الوظيفية

2. تعزيز العمل الجماعي والتواصل الفعال داخل الدائرة

يهدف إلى ترسيخ ثقافة التعاون والتكامل الوظيفي بين فرق العمل في الدائرة، من خلال تعزيز مهارات التواصل الفعال، وتوفير بيئة تشجع على تبادل المعرفة، والعمل بروح الفريق، يساهم هذا التوجه في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، تسريع إنجاز المهام، وتقوية الروابط المهنية بين الموظفين، مما يعزز بيئة العمل الإيجابية، ويقلل من الفجوات التنظيمية

المبادرات

- تعزيز الاتصال والتواصل
- اللقاءات القيادية بين الموظفين والقادة:
- المبادرات المعرفية
- برامج المحافظة على الهوية الإماراتية وتبني الثقافات المختلفة

3. تعزيز الصحة والتوازن ما بين العمل والحياة

يهدف إلى تعزيز الصحة النفسية، والجسدية، والذهنية للموظفين، وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، وذلك من خلال تقليل حجم وأعباء العمل. ويتم ذلك عبر تصميم الوظائف بشكل فعال، وتوزيع المهام والمسؤوليات بشكل منصف، إلى جانب توفير بيئة عمل متوازنة ومساندة.

المبادرات

- برامج الصحة النفسية والبدنية
- التوازن ما بين العمل والحياة
- المرونة في العمل

4. التمكين والتطوير المستمر

يهدف إلى تصميم وتنفيذ برامج فعالة تدعم التعلم، والتدريب، والتمكين، والتعلم المستمر، مع التركيز على تلبية الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين. وتهدف هذه الجهود إلى الاستفادة المثلى من المواهب والطاقات البشرية، ودعم التطوير الشخصي والمهني، وتمكين الموظفين للقيام بأدوار مستقبلية. كما تسعى الدائرة إلى تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف بجهود الموظفين.

المبادرات

- برامج التدريب والتطوير
- برامج التمكين الوظيفي
- أنظمة التقدير والتحفيز
- الإبداع والابتكار