ورقة نصائح

الصون ورفاه مكان العمل
لمؤسسات المجتمع المدني

تم تطوير ورقة النصائح هذه لمساعدة منظمات المجتمع المدني على تحديد وفهم ماهية الرفاه وربط رفاه الموظفين بالعمل المتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسي والأضرار الأخرى. كما يهدف إلى مساعدة منظمات المجتمع المدني على تحديد مخاطر الرفاه والتخفيف من الإجراءات التي يتعرض لها الموظفون ، بما في ذلك الناجون.

انقر هنا للحصول على ملاحظة حول إجراء محادثات داعمة تتعلق بالرفاه. انظر أدناه للحصول على بعض أدوات الرعاية الذاتية.

ستكون ورقة النصائح هذه مفيدة بشكل خاص للقادة وللموظفين العاملين في مجال الصون والموارد البشرية والتنوع الشامل.

ملاحظة: تركز ورقة النصائح هذه على رفاه الموظفين. نحن ندرك أن الرفاه هو أحد جوانب الصحة العقلية. يرجى النقر هنا لقراءة المزيد حول حماية الموظفين الذين يعانون من حالات الصحة العقلية أو الإعاقات النفسية والاجتماعية في مكان العمل.

ما هو الرفاه؟

الرفاه هو مزيج من سمات الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية والاجتماعية للشخص والتي تشكل سعادته ورضاه عن الحياة. الرفاه هو أكثر من مجرد غياب المرض. يمكن وصفه بأنه الرضا عن الحياة والتجارب الإيجابية والتجارب السلبية التي تشكل الحياة اليومية.

الرفاه في السياق الخاص بك

تختلف تفسيرات الرفاه بين المنظمات والممارسين والثقافات واللغات. قد تختلف اللغات والثقافات باستخدام مصطلح (مصطلحات) مختلفة للرفاه ومناهجه. قد يكون لدى بعض المنظمات الرفاه مضمن في ثقافتها وطريقة عملها ، وقد يكون لدى البعض الآخر خبرة محدودة أو معدومة في أنشطة الرفاه والصحة العقلية. عند تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بالرفاه ، أو دمج الرفاه في السياسات والإجراءات الحالية ، تواصل مع المجتمع المحلي او المختصين والخبراء. استخدم المصطلحات وأنشئ نهجا مناسبا لمؤسستك وموقعك.

يمكن أن تساهم العوامل العامة التالية في رفاه الشخص:

جسدي: بناء جسم صحي ، على سبيل المثال من خلال ممارسة الرياضة والتغذية الجيدة والنوم.

عقلي: بناء قدرتك على التفاعل مع العالم. استخدم استراتيجيات مختلفة ، مثل حل المشكلات والإبداع والمرونة الشخصية من خلال الرعاية الذاتية.

عاطفي: تأكد من أنك على دراية بمشاعرك وقبولها وقدرتك على التعبير عنها. وتأكد من أنه يمكنك البقاء على اتصال مع مشاعر الآخرين.

الروحية: تثقيف ومشاركة وتأمل والبحث عن المعنى والهدف في الوجود الإنساني.

اجتماعي: تواصل وتفاعل مع الآخرين والمجتمعات من حولك وساهم فيها.

البيئة: المساهمة في بيئة مادية صحية.

اقتصادي: لديك ما يكفي من المال و / أو الموارد للعيش دون التأثير على عوامل أخرى.

من المهم ملاحظة أن العوامل التي تساهم في رفاه شخص ما ستختلف من شخص لآخر.

يمكن للمنظمات والقادة الذين يعملون بنشاط على خلق وتعزيز بيئة عمل آمنة وإيجابية ما يلي: (١) منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسي والتحرش الجنسي وغيرها من الأضرار والتجاوزات بشكل أفضل ، (٢) تحسين كيفية تلقي تقارير الإساءة والاستجابة لها ، و (٣) تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية بشكل أكثر فعالية. الرفاه هو أحد الاعتبارات الرئيسية في هذا

تذكر! سيختبر كل فرد العمل في مؤسستك بشكل مختلف ، وسيتم تشكيل رفاه كل فرد بشكل مختلف.

انقر هنا لمزيد من المعلومات حول كيفية فهم مخاطر الصون المتقاطعة والطرق المناسبة للاستجابة.

انقر هنا لفهم المزيد حول النهج الذي يركز على الناجين وكيفية الاستجابة للتبليغ.

العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرفاه في مكان العمل

في منظمات المجتمع المدني، يمكن أن تساهم العوامل التالية في رفاه الموظفين بشكل عام وفي رفاه الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأضرار والتجاوزات الأخرى:

١- **تصميم الوظيفة:** متطلبات الوظيفة ، ومدى سيطرة الموظفين على دورهم ، والموارد المقدمة ، ومستوى المشاركة في العمل ، والتعرض المحتمل لمواقف غير آمنة أو صادمة ، سواء كانت الوظيفة في حالة طوارئ إنسانية أو طويلة الأمد

على سبيل المثال ، يمكن أن يساهم تصميم الوظيفة من الخطر: الوقوع في نزاع مجتمعي ؛ يمكن أن يطور مشكلات ما بعد الصدمة؛ التنمر والتحرش في مكان العمل ومخاطر الإستغلال والتحرش الجنسي والانتهاك ؛ الاضطرار إلى استخدام أماكن الإقامة غير الآمنة من أجل العمل في موقع معين و / أو لمنظمة معينة.

٢- **عامل الفريق**: الدعم من الزملاء والمدراء ، وقوة العلاقات الشخصية ، والقيادة الفعالة ، والقدرة على الحفاظ على السرية ، والفريق الجديد الذي تم إنشاؤه لحالات الطوارئ ، وتوافر التدريب المناسب للموظفين. على سبيل المثال ، هل هناك طرق فحص منتظمة لمراقبة كيفية تعامل أعضاء الفريق مع عبء العمل وإدارة المهام بشكل فعال

الصون والرفاه:

يمكن أن تتغير العديد من بيئات العمل بانتظام ، على سبيل المثال بسبب بيئة التمويل أو سياق التشغيل. هذا يمكن أن يؤثر على رفاه الموظفين. أيضا ، نظرا لطبيعة مهام وعمليات منظمات المجتمع المدني ، قد يواجه العديد من الموظفين أو يشهدون سيناريوهات مؤلمة و / أو صعبة.

بشكل عام ، يمكن لفهم الرفاه وإعطائه الأولوية للجميع في مؤسستك ، من بين أمور أخرى:

- يؤدي إلى زيادة مرونة الموظفين
- توليد مشاركة أفضل للموظفين
- المساهمة في بيئة عمل إيجابية
- تقليل أعداد المغادرين
- تقليل الغياب المرضي
- إغراء الموظفين الجدد
- خلق أداء وإنتاجية أعلى

كما أن فهم وإعطاء الأولوية لرفاه الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأضرار والانتهاكات الأخرى يمكن أن يلعب دورا مهما في تعافيهم وهو أمر أساسي للاستجابة التنظيمية الفعالة. على سبيل المثال ، يمكنه:

- ساعد الناجين على الشعور بأن مؤسستك تهتم بهم وتفهم مخاطرهم وتحدياتهم وفرصهم الفريدة
- دعم أو تحسين الرفاه قبل وأثناء وبعد الحالة
- توفير الهيكل والروتين
- المساهمة في الشعور بالمعنى والهدف
- بناء القدرة على الصمود من خلال الاعتراف بالتجارب الحية وطمأنتها والتحقق من صحتها
- تعزيز فرص الإدماج الاجتماعي والدعم الاجتماعي
- تعزيز الانتعاش

"غالبا ما يعمل الموظفون لساعات طويلة في ظروف محفوفة بالمخاطر ومرهقة. واجب المنظمة في الرعاية ... يشمل الموظفون و إجراءات لتعزيز الصحة العقلية والبدنية وتجنب الإرهاق أو الإصابة أو المرض على المدى الطويل."

السلامة النفسية

السلامة النفسية تعني أن جميع الموظفين يشعرون بالراحة في التحدث وطرح الأسئلة وتحدي الآخرين وارتكاب الأخطاء دون خوف من التعرض للعقاب أو الإذلال.

يمكنك فهم السلامة النفسية من خلال السؤال عما إذا كان الموظفون يشعرون بالراحة في مشاركة الأفكار أو التحدث أو تحدي الآخرين وما إذا كانوا يشعرون بالقبول. يمكنك أيضا أن تسأل عما إذا كان القادة ودودين ، ويحترمون جميع الزملاء ويستمعون إلى الآراء المختلفة.

يمكن أن يساهم النظر في السلامة النفسية داخل المنظمة في رفاه الموظفين. كما يمكن أن يزيد من إمكانية الوصول إلى آليات الإبلاغ والثقة بها واستخدامها.

الخطوات التي يجب اتخاذها لتضمين الرفاه في مكان عملك

قبل البدء

من الأفضل أن تكون المبادرات المتعلقة بالرفاه مستندة للمشورة المهنية والمحلية. إذا لم يكن ذلك ممكنا ، فلا يزال بإمكانك فهم الرفاه وتضمينها في مؤسستك من خلال تكييف الإجراءات أدناه مع الموارد والمبادرات الحالية.

لدعم رفاه الموظفين ، بما في ذلك الناجين ، وتعزيز جودة تدابير الصون في مؤسستك ، يمكن مراعاة:

- في إجراءات الإبلاغ ومعالجة الحالات في مجال الصون وفي التحقيقات.
- في المبادرات المتعلقة بثقافة مؤسستك وقيادتها وتنوعها وشمولها والموارد البشرية / إدارة الأداء.

نصيحة! حدد بطل الرفاه الذي يمكنه قيادة مبادرات الرفاه والمساعدة في إتاحة المعلومات حول الرفاه وتعزيزه ومشاركته. ومن الناحية المثالية، سيشارك هذا الشخص في فريق استشاري للموظفين. يمكن أن يكون نقطة اتصال الصون الخاصة بك أو شخص آخر.

٣- **الثقافة التنظيمية**: التغييرات في المنظمة ، والدعم من منظمات المجتمع المدني ككل ، والاعتراف بالعمل والقيم والمعتقدات ومكافأتها ، واستقلالية جميع الموظفين ، والشفافية ، ووجود قنوات الإبلاغ والثقة فيها ، وإجراءات التعامل مع الحالات وإجراءات التحقيق ، ووجود فهم ونهج يركز على الناجين ، وكيف ينظر إلى العدالة في مكان العمل.

أيضا ، قد تعزز ثقافة المنظمة عدم المساواة، مثل النظام الأبوي (وثقافة "مفتول العضلات") ، والتمييز حسب اللون، والتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة. في أماكن العمل هذه، قد يكون هناك اعتراف محدود أو معدوم للرفاه وللصون من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

من المرجح أيضا أن تقوم بيئات العمل التي تأخذ الرفاه في الاعتبار بتخطيط وتعديل العودة إلى العمل بعد حدث غير آمن. يمكن أن يؤدي الانتباه إلى التجارب إلى تجنب تفاقم التوتر أو الضيق أو الصدمة الحالية.

٤- **العوامل الظرفية**: المطالب المتضاربة من المنزل ، بما في ذلك أحداث الحياة المهمة وكيف تؤثر على عملنا. على سبيل المثال ، انهيار العلاقات الشخصية ، أو المرض ل أفراد الأسرة المباشرين أو الولادة / التبني ، أو الصراع في البلد / المنطقة ، أو الكوارث الطبيعية أو الوباء.

٥- **العوامل الفردية**: الوراثة ، الشخصية ، أحداث الحياة ، الأنماط المعرفية والسلوكية ، تاريخ الصحة العقلية ، عوامل نمط الحياة ، حالة الإعاقة وأسلوب التعامل مع الأحداث المجهدة.

قد يكون هناك أيضا نقص في طرق العمل التكيفية ، مما يؤدي إلى شعور الفرد بأنه غير قادر على إدارة متطلبات أدواره وأنه في وضع غير مؤات. على سبيل المثال ، عندما يكشف أحد الموظفين عن حالة صحية عقلية أو إعاقة ، لكن المنظمة لا تقدم أي دعم لتكييف دوره مع حالته.

فهم مسؤوليات مؤسسات المجتمع المدني

قد يبدو أن العوامل الفردية والظرفية ليست مسؤولية صاحب العمل. ومع ذلك ، فهي تتعلق بالمساواة والإنصاف في مكان العمل بقدر ما تتعلق بتصميم الوظيفة وعوامل الفريق والثقافة التنظيمية.

- ارتفاع الطلب على الوظائف: التشاور مع الموظفين لتحديد الأهداف والغايات ، ووضع أطر زمنية للأنشطة ، وتنفيذ عملية يقوم فيها الموظفون بتسجيل الوصول والخروج من يوم العمل لتقليل إرهاق الموظفين.
- ظروف مكان العمل: نظام الإشارة الضوئية للإبلاغ حيث يمكن للموظفين إبلاغ القادة بما يشعرون به (بشكل سري او غير ذلك) ، على سبيل المثال الأحمر - ليس جيدا ، البرتقالي - حسنا والأخضر - أداء رائع. يمكن استخدام هذا أيضا لعبء العمل ولضمان شعور الموظفين بالدعم داخل مكان العمل.
- الإبلاغ: التشاور مع الموظفين لمعرفة ما إذا كانوا يثقون في آلية (آليات) الإبلاغ المعمول بها وسيستخدمونها. جمع المدخلات المتنوعة والنظر في التنوع في آراء الموظفين عند تحليل النتائج.

- توفير مساحات آمنة داخل المنظمة للمجموعات المعرضة للخطر بشكل خاص (على سبيل المثال ، النساء والأشخاص الذين يعانون من عدم المساواة على أساس اللون او العرق) للتفكير والتنظيم الذاتي.
- مراقبة الإجراءات المخففة والتكيف عند الضرورة.

تذكر! يمكن أن يكون للتدابير التي يعتبرها القادة طفيفة ، مثل التغييرات التنظيمية ، والمشرف الجديد ، والعمال الجدد ، والسياسات / الإجراءات الجديدة ، وتدابير احتواء الوباء تأثيرات غير متوقعة على رفاه الموظفين المختلفة.

تنظيم نقاشات حول الرفاه

الهدف الرئيسي من إجراء نقاشات مع الموظفين الآخرين هو "الفحص" ومعرفة ما إذا كان الموظفون على ما يرام وإظهار أنهم يتلقون الرعاية.

كجزء من مبادرات الرفاه ، يجب على الموظفين عدم إجراء مقابلات أو التحقيق أو محاولة التعرف على أحد الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

إذا كنت قد روجت للرفاه في مؤسستك ، فقد يبدي الموظفون اهتماما بالتحدث عن قضايا الرفاه. قد يجري مسؤول الرفاه أو ضابط إرتباط المسؤول عن الصون محادثات مع الموظفين. بدلا من ذلك ، وعند الاقتضاء فقط ، يمكن تضمين المحادثات حول الرفاه في إجراءات إدارة الأداء.

اضغط هنا للمزيد حول كيفية إدارة نقاشات الرفاه.

قبل بدء أي محادثات أو مبادرات حول الرفاه ، تأكد من أن لديك قائمة بالخدمات المهنية المحلية ذات الصلة أو الخدمات المجتمعية أو مجموعات الدعم المتاحة إذا كنت بحاجة إلى إحالة شخص ما للحصول على الدعم.

١- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر التي تهدد رفاه الناجين طوال عملية التعامل مع الحالات ، بما في ذلك التحقيقات

- إشراك المهنيين المحليين و / أو مجموعات الموظفين المتنوعة لمراجعة ما إذا كان يتم النظر في رفاه الناجين وكيفية ذلك في (١) إجراءات التعامل مع الحالات والتحقيقات ، و (٢) تدريب صون الموظفين على كيفية تلقي التقرير والاستجابة له.
- مراجعة الموضوعات المشتركة والحوادث المعزولة في سجلات القضايا والتحقيقات السابقة (مجهولة المصدر).
- بعد تقييم المخاطر وتحديد أولوياتها ، ضع تدابير للتخفيف. التشاور مع الموظفين.
- مثال على المخاطر: لا يتم تضمين الرفاه في مخطط تدفق التعامل مع الحالة ؛ لا يتم شرح الرفاه في تدريب صون الموظفين ؛ الموظفون والقادة غير مدركين لكيفية تلقي تقرير والنظر في الرفاه ؛ لا يتم اتباع نهج يركز على الناجين في عملية التعامل مع الحالة. (اضغط هنا للمزيد)

٢- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر عبر المؤسسة لرفاه جميع الموظفين

- تحديد وتقييم مخاطر الرفاه المتعلقة بالعوامل المذكورة أعلاه: تصميم الوظائف ، وعوامل الفريق والثقافة التنظيمية ، والفردية والظرفية. على سبيل المثال ، راجع ميزات مكان العمل بما في ذلك عبء العمل والتنوع والشمول والقيادة والثقافة والعوامل الاجتماعية وكيفية تنظيم العمل.
- اطلب ملاحظات الموظفين من خلال استطلاع (استبيانات) مجهول المصدر و / أو مشاورات الموظفين (فردي / جماعي ، رسمي / غير رسمي).
- مراقبة التفاعلات بين الموظفين وبين الموظفين والمديرين.
- راقب كيفية تنفيذ العمل ، ولاحظ السرعة والتأخير ومضاعفة المهام وتراكم العمل. لاحظ ما إذا كان الأفراد أو الفرق يعانون من الإرهاق من عبء العمل.
- مراجعة ما إذا كانت إجراءات إدارة الأداء تعطي أي مساحة لمناقشة الرفاه ، عند الرغبة.
- مراجعة الموضوعات المشتركة والحوادث المعزولة. قد يشمل ذلك بيانات عن التغيب عن العمل ومستويات الإنتاجية ودوران الموظفين ومقابلات إنهاء الخدمة.
- بعد تقييم المخاطر وتحديد أولوياتها ، ضع تدابير للتخفيف. على سبيل المثال:

اضغط هنا لمعرفة المزيد كيفية تحديد الخدمات وكيفية تكييفها واستخدامها في سياقك.

تعزيز الرعاية الذاتية

بالإضافة إلى المحادثات ، يمكن أن يساعد تعزيز الرعاية الذاتية والمرونة في رفاه الموظفين.

اضغط هنا للحصول على مذكرات رفاه عملية يمكنك مشاركتها مع جميع الموظفين وتشجيعهم على إكمالها إذا احتاجوا إلى ذلك.

للوصول إلى بعض الملصقات والمواد المحفزة من بيان السعادة (فريدا).

لقراءة المزيد

- إذا كنت قائدا تفكر في دورك ، فقم بإلقاء نظرة على السلوكيات العشرة المصورة لدعم رفاه الموظفين وثقافات المنظمة الداعمة في الصفحات من ١٤ – ١٧ القيادة الجيدة.
- إذا كنت تعمل في منظمة غير حكومية ذات موارد محدودة ، فراجع بعض خيارات الدعم في الصفحات من ١٢ - ١٥ من العمل الجيد.
- احصل على بعض الإلهام حول أهمية الرفاه من هذه الموارد! إستراتيجيات بناء منظمة ذات روح.
- الموارد هو مستودع موارد متاح للجمهور تم إنشاؤه كجزء من مبادرة تحالف CHS لتنمية المنظمات التي تقدم المساعدة.