



جائزة السعادة | HAPPINESS
في مكان العمل | @ WORK AWARD

جائزة السعادة في مكان العمل

www.happinessaward.com



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

الشريك الإعلامي

Middle East
Forbes

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 مستقبل مستدام.

يؤثر كل 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 سعادة وصحة ومشاركة اجتماعية. 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

1
2
3
4
5

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 خمس فئات مختلفة. بالإضافة لفئة سادسة وهي "جائزة أكثر أماكن العمل سعادة". وستتخذ لجنة التحكيم قرارها وفقاً للعروض المقدمة وتوصيات المقيمين

وهناك سبعة معايير يستند إليها المقيمون والمحكمون وذلك بناءً على:

- امتياز وتفرد المبادرات المتخذة
- التزام القيادة
- التخطيط والتنظيم والتناسق مع الرسالة والرؤية والقيم التنظيمية للمؤسسة.
- نسبة الموظفين المشاركين.
- قنوات الاتصال المستخدمة
- نظام إدارة الأداء والأثر الاجتماعي / التنظيمي على المؤسسة (المشاركة العامة المحتملة)
- استدامة المبادرة وقابلية تكرارها



أفضل برنامج
لإشراك و
مشاورة
الموظفين



أفضل برنامج
لرفاهية
العمال



أفضل برنامج
لرعاية
الصحة في
مكان العمل



أكثر أماكن
العمل سعادة
(قرار لجنة
التحكيم)



أفضل برنامج
لتحقيق
الاستدامة
البيئية في
مكان العمل



أفضل برنامج
لتوازن العمل
مع الحياة
الشخصية

الفئات الخمسة

أفضل برنامج للرعاية الصحية في مكان العمل

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تُظهر 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.



أفضل برنامج لرفاهية العمال

تستهدف هذه الفئة المؤسسات التي تظهر تميزاً في توفير الراحة والتطور وزيادة القدرات الذهنية والمهارات الاجتماعية بما في ذلك الخدمات والمرافق ومهارات اللياقة التي قد توجد في مكان العمل أو في محل الإقامة في بيئة صحية وملائمة للاستفادة من المرافق التي ترتقي بصحة الموظفين، وترفع من روحهم المعنوية إلى مستويات عالية. كما توفر رفاهية العاملين الراحة الاجتماعية للموظفين وتعمل على إيجاد قوة عاملة مستقرة.



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 المؤسسة وموظفيها، والتي تستفيد من مواطن القوة لدى جميع الموظفين وتثمن قدراتهم الفردية وقيمهم المميزة على النحو الصحيح حتى يبدل جميع الموظفين -في كل يوم- أفضل ما لديهم فضلاً عن التزامهم بأهداف المؤسسة وقيمها، ودفعهم إلى المساهمة في النجاح التنظيمي والتعزيز من الشعور بالمساعي الحميدة داخل كل فرد منهم.



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.



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. يُعنى بالحفاظ على الاستدامة في بيئة العمل تقليل الآثار البيئية الخارجية السلبية مثل: شراء المواد المعاد تهيئتها وتدويرها، والحد من التنقلات غير الضرورية للموظفين، وترشيد استهلاك الطاقة والمياه.



هل يمكن المشاركة في أكثر من برنامج أو مبادرة؟



نعم، يمكنكم التقدم بمشاركة واحدة في ٣ فئات فقط. و يُحكم على كل مشاركة حكماً منفصلاً.

معايير التقييم الرئيسية

هناك سبعة معايير وعناصر رئيسية يستند إليها المقيّمون 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.
- التزام القيادة.
- التخطيط والتنظيم والتناسق مع الرسالة والرؤية والقيم التنظيمية للمؤسسة.
- نسبة الموظفين المشاركين.
- قنوات الاتصال المستخدمة والتواصل الفعال مع الموظفين.
- نظام إدارة الأداء والأثر الاجتماعي / التنظيمي على المؤسسة (المشاركة العامة المحتملة).
- استدامة المبادرة وقابلية تكرارها.

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 لخصر 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:** نسبة الموظفين المنخرطين والمشاركين بالمبادرة. عملية تضمين الاقتراحات وردود الفعل قبل بدء المبادرة وقياس أثرها بعد التنفيذ.
- **قنوات الاتصال المستخدمة والتواصل الفعال مع الموظفين:** 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.

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.

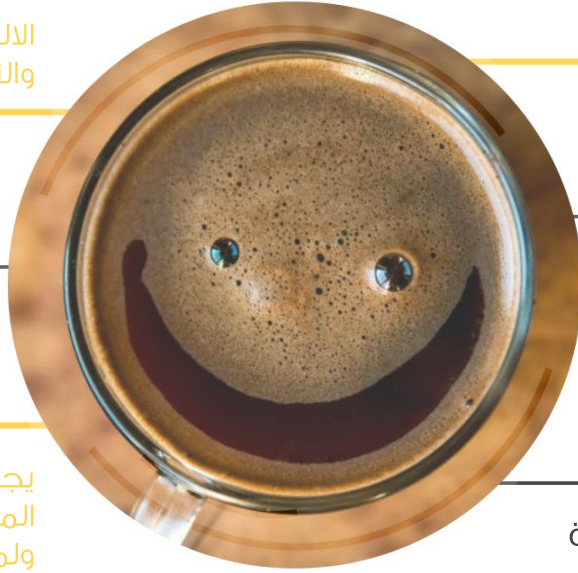
| العلامة | الوصف |
|---------|---|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> المبادرة أقل من المتوسطة. غياب الرؤية الإدارية الواضحة، ضعف التناسق بين أهداف وقيم المؤسسة والمبادرة ووضوح التناقض بينهما المعلومات والأدلة غير دقيقة. التخطيط ضعيف أو معدوم والتنفيذ غير واضح. آلية التحسين غير واضحة، التطوير والتحسين فقط عند مواجهة بعض المشكلات أو العقبات. الالتزام 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 نهجاً نظامياً 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 وبن 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 أدلة 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 ومنظم 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 وواضحان في جميع أنحاء المنظمة. يتكامل هذا المنهج مع الرؤية والرسالة الاستراتيجية التنظيمية الحالية والمستقبلية. تلعب القيادة دوراً محورياً مؤثراً في صياغة أهداف وغايات المبادرة وتحقيق ترابطها مع الرؤية والرسالة الاستراتيجية 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 مدة تنفيذها (من يناير إلى ديسمبر) من العام السابق للتقديم.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رسوم الاشتراك في المسابقة هي ٤٠٠ دولار أمريكي لكل فئة.

ستحصل المؤسسات التي تتقدم بثلاث طلبات على خصم قيمته **10%** من إجمالي رسوم التقديم المستحقة، كما يمكن سداد الرسوم عبر بطاقة ائتمانية أو شيك أو عبر إرسال حوالة مصرفية (يرجى الاتصال بنا لمعرفة بيانات الحساب).

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).

نحرص على انجاز طلبكم بأيسر الطرق الممكنة. يتمثل الهدف من هذه الجائزة في إتاحة الفرصة لجميع المؤسسات - الكبيرة منها والصغيرة- المشاركة السهلة والفعالة بغض النظر عن اختلاف مستوى إشراك الموظفين في مكان العمل.

عملية التقديم



تحميل الوثائق
الداعمة للطلب



استكمال استمارة
طلب الترشيح



التسجيل و ودفع
رسوم الترشيح



تحديد المتأهلين
للتصفيات النهائية



التقييم والزيارة
الميدانية



مراجعة أولية
وتقييم استمارة
طلب الترشيح



إصدار التقارير
والتوصيات للمشاركين



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