CONCEPT

# الرفاه المالي للموظفين: تصميم البرنامج والتثقيف المالي والإحالة إلى الإرشاد في الديون

19 – 23 أبريل 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



# الرفاه المالي للموظفين: تصميم البرنامج والتثقيف المالي والإحالة إلى الإرشاد في الديون

**المرجع:** 583_17662 **التاريخ:** 19 – 23 أبريل 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

## مقدمة:

يؤثر الرفاه المالي للموظفين في الأداء أكثر مما تعترف به جهات عمل كثيرة، فالقلق من المال يرافق الموظف إلى عمله في صورة تشتت وغياب وهفوات في السلامة وطلبات متكررة للسلفة على الراتب واستقالات من أجل زيادات صغيرة في الأجر. وتكتفي معظم المؤسسات بندوة واحدة أو قرض عابر دون قياس ودون حد واضح بين المساعدة والمشورة. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت مختصي الموارد البشرية والمكافآت والرفاهية من قياس الرفاه المالي وتعليم أساسيات إدارة الأموال الشخصية وإدارة حوارات الضائقة والإحالة إلى الإرشاد في الديون وبناء سياسات الدعم. ويعد المشاركون تصميما لبرنامج الرفاه المالي لجهة عمل في دراسة حالة.

## أهداف الدورة:

- قياس أثر الضغوط المالية في الإنتاجية والغياب والسلامة والاحتفاظ بالموظفين وعرض مبررات العمل لتدخل جهة العمل
- قياس الرفاه المالي للموظفين بمقياس استبيان موثوق وبيانات القوى العاملة لتحديد خط الأساس للبرنامج
- تقديم التثقيف في إدارة الأموال حول الميزانية والادخار وصندوق الطوارئ والائتمان والديون مع نظرة عامة على الخيارات المتوافقة مع الشريعة
- رصد علامات الضائقة المالية وإجراء حوارات داعمة توجه الموظف إلى الإرشاد في الديون دون تقديم مشورة مالية خاضعة للتنظيم
- تصميم سياسات السلفة على الراتب ودعم الضائقة والادخار في مكان العمل والتواصل بشأن المزايا مع ضمانات أخلاقية وضمانات للسرية
- إعداد خطة تقييم وتصميم متكامل لبرنامج الرفاه المالي جاهز لاعتماد الراعي

## الفئة المستهدفة:

- شركاء أعمال الموارد البشرية ومديرو الموارد البشرية المسؤولون عن سياسات دعم الموظفين ومعالجة الحالات
- مديرو المكافآت والمزايا المسؤولون عن الأجور والبدلات وبرامج القروض والتواصل بشأن المزايا
- قادة الرفاهية والارتباط الوظيفي المسؤولون عن تصميم برامج الرفاهية وتقييمها
- مديرو علاقات الموظفين الذين يعالجون التظلمات والاستقطاعات والحالات التأديبية وطلبات المساعدة عند الضائقة
- المديرون المباشرون الذين يشرفون على الفرق وغالبا ما يكونون أول من يلاحظ الضائقة المرتبطة بالمال

## محاور الدورة:

### اليوم 1: الضغوط المالية في بيئة العمل: الأدلة والمسببات والكلفة على المؤسسة

- تعريف الرفاه المالي: الأمان وحرية الاختيار في الحاضر والمستقبل
- مسارات انتقال الضغوط المالية إلى الحضور غير المنتج والغياب وحوادث السلامة وترك العمل
- الملف المالي للقوى العاملة حسب فئة الأجر والمرحلة العمرية والأعباء الأسرية
- أداة تشخيص نضج الرفاه المالي لدى جهة العمل وحصر أشكال الدعم القائمة
- نموذج مبررات العمل الذي يربط القلق المالي ببيانات الإنتاجية ودوران الموظفين

### اليوم 2: قياس الرفاه المالي وتعليم أساسيات إدارة الأموال

- مقياس Financial Well-Being Scale للرفاه المالي: النسختان الكاملة والمختصرة لتحديد خط أساس الموظفين
- تعريف OECD للثقافة المالية: المعرفة والمهارات والدافعية والثقة
- فهم قسيمة الراتب ونموذج ميزانية التدفق النقدي الشهري لورش الموظفين
- أهداف صندوق الطوارئ وعادات الادخار التلقائي وأدوات متابعة أهداف الادخار
- أساسيات الائتمان والديون: كلفة الاقتراض وعبء السداد ونظرة عامة على البدائل المتوافقة مع الشريعة

### اليوم 3: رصد الضائقة المالية والإحالة إلى الإرشاد في الديون

- مؤشرات الإنذار المبكر: طلبات السلف واستفسارات الاستقطاع والتأخر وتغير السلوك
- دليل الحوار المالي للمديرين: الافتتاح والإنصات والاستكشاف والتوجيه
- مناهج الإرشاد في الديون: مراجعة الميزانية وخطط إدارة الديون وترتيب السداد بطريقة كرة الثلج
- خريطة مسارات الإحالة إلى جهات إرشاد الديون غير الربحية وفرق التعثر لدى الجهات المقرضة وخدمات الاستشارة
- اختبار الحد الفاصل بين التوجيه والمشورة الخاضعة للتنظيم لمختصي الموارد البشرية والمديرين المباشرين

### اليوم 4: أدوات البرنامج وتصميم السياسات والمخاطر الأخلاقية

- سياسة السلفة على الراتب والوصول المبكر إلى الأجر المكتسب: الأهلية والحدود وقواعد السداد
- تصميم صندوق الضائقة وبرنامج القرض الحسن للموظفين مع معايير الموافقة
- برامج الادخار في مكان العمل: الادخار بالاستقطاع من الراتب ومساهمات جهة العمل المقابلة
- خطة التواصل بشأن المزايا: بيانات المكافآت الإجمالية والتنبيهات المرتبطة بأحداث الحياة ومزيج القنوات
- ضوابط السرية والموافقة وتدقيق مقدمي الخدمات مع التحذير من المقرضين الاستغلاليين والاحتيال

### اليوم 5: دراسة حالة: تصميم برنامج الرفاه المالي لجهة عمل

- موجز الحالة: جهتا عمل في الخدمات اللوجستية والرعاية الصحية تواجهان تزايد طلبات المساعدة عند الضائقة
- النموذج المنطقي للبرنامج: المدخلات والأنشطة والمخرجات ونتائج الرفاه المالي
- خطة التقييم: المشاركة وتغير درجة المقياس والغياب ومؤشرات حالات الضائقة
- صياغة تصميم برنامج الرفاه المالي مع الميزانية وقائمة مختصرة بمقدمي الخدمات
- عرض التصميم على الراعي ومناقشته مع الزملاء

## المهارات التي ستكتسبها:

- إعداد مبررات العمل للضغوط المالية
- قياس الرفاه المالي
- التثقيف في إدارة الأموال
- رصد الضائقة المالية
- التوجيه إلى الإرشاد في الديون
- تصميم سياسات دعم الضائقة
- التواصل بشأن المزايا
- تقييم أثر البرامج

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بتصميم لبرنامج الرفاه المالي مبني على حالة جهة عمل واقعية وناقشه الزملاء
- معرفة أين ينتهي التوجيه الداعم وأين تبدأ المشورة المالية الخاضعة للتنظيم وتسليم الحالة إلى الإرشاد في الديون بثقة
- استبدال القروض العابرة والندوات المنفردة بسياسات ذات أهلية واضحة وضمانات ومقاييس نجاح
- مقارنة المناهج مع مختصي الموارد البشرية والمكافآت من جهات عمل في الخدمات اللوجستية والرعاية الصحية والخدمات والقطاع العام

## الخاتمة:

يتحسن الرفاه المالي للموظفين عندما تتعامل جهات العمل مع الضغوط المالية بوصفها قضية عمل يمكن قياسها وتعليمها ودعمها وتقييمها. تنتقل الدورة من مبررات العمل وخط الأساس للرفاه المالي إلى التثقيف في إدارة الأموال وحوارات الضائقة، ثم إلى الإحالة إلى الإرشاد في الديون وسياسات السلف والضائقة والادخار والضمانات الأخلاقية المحيطة بها. ويطبق اليوم الأخير هذه المادة على حالات جهات عمل لإعداد تصميم لبرنامج الرفاه المالي. والمحتوى تعليمي ولا يمثل مشورة مالية.