



ماذا يحدث عندما نعمل أقل: هل أسبوع العمل لأربعة أيام فعلاً هو الحل؟

أغسطس 2024

00	ملخص
01	المقدمة
02	■ الخلفية التاريخية
	■ أنواع نماذج العمل لأربعة أيام في الأسبوع
	■ الإحصاءات والأرقام العالمية
	■ أبعاد العمل لأربعة أيام في الأسبوع
03	■ الفوائد المحتملة للموظفين
	■ الفوائد المحتملة لأصحاب العمل
	■ الفوائد للمجتمع ككل
	■ السلبيات والتحديات
	■ دراسة حالة: أسبوع العمل لأربعة أيام في شركة Perpetual Guardian
04	■ دراسة حالة: أسبوع العمل لأربعة أيام في الشارقة
05	■ أسبوع العمل لأربعة أيام في المملكة العربية السعودية
06	■ توصيات ونصائح حول تنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام
	■ التخطيط الاستراتيجي والبرامج التجريبية
	■ المراقبة والتقييم
	■ الاتصال والتدريب
07	المراجع

ملخص

يفحص هذا التقرير مفهوم أسبوع العمل لأربعة أيام وإمكانيته في تعزيز الإنتاجية ورفاهية الموظفين. يتضمن أسبوع العمل لأربعة أيام عمل الموظفين أربعة أيام بدلاً من الخمسة التقليدية، غالبًا مع تكثيف إجمالي ساعات العمل الأسبوعية في أيام أقل. يهدف هذا النموذج إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة الرضا الوظيفي دون التضحية بالإنتاجية.

تسلط النتائج الرئيسية من الدراسات العالمية، بما في ذلك تجربة Perpetual Guardian في نيوزيلندا وحكومة الشارقة في الإمارات العربية المتحدة، الضوء على النتائج الإيجابية لهذا النهج. تشمل الفوائد للموظفين تحسين الصحة النفسية والبدنية، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين التوازن بين العمل والحياة. أما بالنسبة لأصحاب العمل، يمكن أن يؤدي أسبوع العمل لأربعة أيام إلى زيادة مستويات الإنتاجية، وتوفير التكاليف، وجذب المواهب والاحتفاظ بها بشكل أفضل.

ومع ذلك، يتناول التقرير أيضًا التحديات المحتملة، مثل تكثيف مراقبة الأداء، وصعوبات الجدولة، واحتمالية تلاشي الفوائد الأولية بمرور الوقت. يتطلب التنفيذ الناجح لأسبوع العمل لأربعة أيام تخطيطًا دقيقًا، وبرامج تدريبية، وتقييمًا مستمرًا لضمان تلبية احتياجات الموظفين وأصحاب العمل على حد سواء.

01

المقدمة

المقدمة

لقد حظي مفهوم العمل لأربعة أيام في الأسبوع باهتمام كبير باعتباره نهجًا مبتكرًا لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل وزيادة الإنتاجية. يُعرف هذا النموذج بترتيب العمل حيث يعمل الموظفون أربعة أيام بدلاً من الخمسة التقليدية، عادةً مع تكثيف إجمالي ساعات العمل الأسبوعية في أيام أقل، ويهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين دون التأثير على الإنتاجية. بينما تجرب الشركات حول العالم تقليص أسبوع العمل، بدأت النتائج تثير نقاشات حول ما الذي يدفع النجاح حقاً. هل يمكن أن تؤدي ساعات العمل الأقل إلى المزيد من الإبداع والابتكار والسعادة؟ هل يمكن أن تعني الساعات الأقل تأثيرًا أكبر بالفعل؟

الخلفية التاريخية

يعود تاريخ فكرة تقليص ساعات العمل إلى أوائل القرن العشرين، حيث تطورت ساعات العمل الأسبوعية بشكل كبير على مر الزمن. بدأ الدفع نحو تقليل ساعات العمل في أواخر القرن التاسع عشر مع الحركات العمالية في الغرب التي كانت تدعو إلى يوم عمل من ثماني ساعات. أدى ذلك في النهاية إلى اعتماد أسبوع العمل لمدة 40 ساعة في العديد من البلدان. تم النظر في مفهوم العمل لأربعة أيام في الأسبوع لأول مرة بشكل جدي في السبعينيات خلال فترات الأزمات الاقتصادية وجهود الحفاظ على طاقة العمال. ومع ذلك، اكتسب هذا المفهوم اهتمامًا متجددًا في القرن الحادي والعشرين مع بدء المنظمات والحكومات في إعطاء الأولوية للصحة النفسية والإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

أنواع نماذج العمل لأربعة أيام في الأسبوع

هناك عدة نماذج لأسبوع العمل لأربعة أيام، كل منها يتبنى نهجًا مختلفًا لساعات العمل والأجور:

أسبوع العمل المضغوط

يعمل الموظفون نفس عدد الساعات على مدار أربعة أيام بدلاً من خمسة. على سبيل المثال، يمكن تكثيف أسبوع العمل النموذجي المكون من ٤٠ ساعة إلى أربعة أيام من ١٠ ساعات

تقليل الساعات مع تقليل الأجر

يتم تقليل العدد الإجمالي للساعات الأسبوعية مع تقليل مماثل في الأجر. على سبيل المثال، قد يعمل الموظفون ٣٢ ساعة على مدار أربعة أيام بدلاً من ٤٠ ساعة على مدار خمسة أيام، مع خفض الأجر بنسبة ٢٠%

تقليل الساعات مع نفس الأجر

يعمل الموظفون عدد ساعات أقل دون تقليل في الأجر. يهدف هذا النموذج إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية ضمن إطار زمني أقصر. على سبيل المثال، قد يعمل الموظفون ٣٢ ساعة على مدار أربعة أيام ولكنهم يتلقون رواتبهم كاملة لأسبوع العمل المكون من ٤٠ ساعة. هذا هو النوع الأكثر شيوعًا الذي يتم الدعوة له اليوم ويتم دراسته، ويتبع نموذج ١٠٠-٨٠-١٠٠: ١٠٠٪ أجر مقابل ٨٠٪ من الوقت، مقابل الالتزام بالحفاظ على إنتاجية لا تقل عن ١٠٠٪.

المرونة في الجدولة

يختار الموظفون أيام العمل الأربعة الخاصة بهم، مما يسمح بمرونة أكبر وتخصيص جدول العمل



الإحصاءات والأرقام العالمية

تكتسب فكرة العمل لأربعة أيام في الأسبوع زخمًا عالميًا، حيث تقوم بلدان وشركات مختلفة بتطبيق وتجربة هذا النموذج.



أيسلندا

جرت إحدى أبرز التجارب واسعة النطاق في أيسلندا من ٢٠١٥ إلى ٢٠١٩، بمشاركة حوالي ٢٥٠٠ عامل. أظهرت النتائج أن الإنتاجية بقيت كما هي أو تحسنت في معظم أماكن العمل، وأفاد العمال بتحسين في الرفاهية، وتقليل التوتر، وتوازن أفضل بين الحياة والعمل.



اليابان

في عام ٢٠١٩، طبقت شركة Microsoft Japan أسبوع العمل لأربعة أيام وأفادت بزيادة الإنتاجية بنسبة ٤٠%. كما أدى هذا المبادرة إلى تقليل تكاليف الكهرباء وانخفاض استخدام الورق.



إسبانيا

أعلنت الحكومة الإسبانية في عام ٢٠٢١ عن برنامج تجريبي وطني لمدة ثلاث سنوات لأسبوع العمل لأربعة أيام، بهدف استكشاف الفوائد المحتملة لساعات العمل الأقصر دون تخفيض الرواتب.

تسلط هذه الأمثلة الضوء على الاعتراف المتزايد بالفوائد المرتبطة بأسبوع العمل لأربعة أيام. ومع توفر المزيد من البيانات، من المرجح أن تفكر المزيد من البلدان والمنظمات في تبني هذا النموذج لتعزيز الإنتاجية ورفاهية الموظفين. يمثل إدخال أسبوع العمل لأربعة أيام تحولًا كبيرًا في كيفية تصورنا وتنظيمنا للعمل، مدفوعًا بالاحتياجات المتطورة للمرونة والكفاءة والحياة المتوازنة.

02

أبعاد العمل لأربعة أيام في الأسبوع

أبعاد العمل لأربعة أيام في الأسبوع

يُعترف بشكل متزايد بمفهوم العمل لأربعة أيام في الأسبوع لإمكاناته في تحويل بيئة العمل الحديثة من خلال تقديم العديد من الفوائد للموظفين وأصحاب العمل والمجتمع ككل. ومع ذلك، فإنه يأتي أيضًا مع تحديات تحتاج إلى إدارة دقيقة.

الفوائد المحتملة للموظفين



تحسين التوازن بين العمل والحياة

يتيح أسبوع العمل الأقصر للموظفين مزيدًا من الوقت لقضائه مع العائلة والأصدقاء، وممارسة الهوايات، والانخراط في الأنشطة الترفيهية. يمكن أن يؤدي هذا التوازن إلى زيادة الرضا عن الحياة بشكل عام وتقليل مستويات التوتر.



تحسين الصحة النفسية والبدنية

مع يوم إجازة إضافي، يمكن للموظفين تخصيص المزيد من الوقت للراحة والتعافي، مما يمكن أن يؤدي إلى صحة عقلية وبدنية أفضل. أظهرت الدراسات أن تقليل ساعات العمل يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستويات الإرهاق والقلق.



زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية

الموظفون الذين يشعرون بمزيد من التوازن وأقل توترًا يكونون عادةً أكثر رضا عن وظائفهم. يمكن أن يترجم هذا الرضا إلى زيادة في الدافعية والإنتاجية خلال أيام العمل. أظهرت الأبحاث زيادة بنسبة ٢٠% في الإنتاجية بعد التحول إلى أسبوع العمل لأربعة أيام.

الفوائد المحتملة لأصحاب العمل



مستويات إنتاجية أعلى

على عكس الاعتقاد التقليدي بأن ساعات العمل الأطول تعني إنتاجية أكبر، أظهرت دراسات كثيرة أن أسابيع العمل الأقصر يمكن أن تعزز الكفاءة والإنتاج. يميل الموظفون إلى التركيز بشكل أفضل والعمل بكثافة أكبر خلال ساعاتهم المخفضة.



توفير في التكاليف

يمكن أن تؤدي ساعات العمل المخفضة إلى خفض التكاليف التشغيلية. على سبيل المثال، قد تكون هناك حاجة إلى مساحة مكتبية أقل، ويمكن أن تنخفض نفقات الفواتير. بالإضافة إلى ذلك، فإن القوى العاملة التي تتمتع بالراحة الكافية تميل إلى الحصول على مشاكل صحية أقل، مما يمكن أن يقلل من تكاليف الرعاية الصحية لأصحاب العمل.



جذب والاحتفاظ بالموهب

يمكن أن يجعل تقديم أسبوع العمل لأربعة أيام الشركات أكثر جاذبية لأفضل المواهب. يمكن أن يكون هذا الامتياز ميزة تنافسية في استقطاب والاحتفاظ بالموظفين المهرة الذين يقدرون التوازن بين العمل والحياة.

الفوائد للمجتمع ككل



حياة أسرية أفضل

يتيح المزيد من الوقت الحر للموظفين الانخراط بشكل أكبر في الحياة الأسرية، مما يقوي العلاقات ويدعم الديناميكيات الأسرية الأفضل. يمكن أن يؤدي ذلك إلى أسر أكثر صحة وسعادة.



تقليل الأثر البيئي

يمكن أن يؤدي تقليل أيام العمل إلى تقليل المواصلات، مما يؤدي إلى انخفاض انبعاثات الكربون وتقليل الازدحام المروري. يمكن أن يساهم بالإيجاب في جهود الاستدامة البيئية. أظهرت دراسة من جامعة ماساتشوستس أن أسبوع العمل لأربعة أيام يمكن أن يقلل البصمة الكربونية للبشرية بنحو ٣٠٪.



فوائد اقتصادية

يمكن أن تعزز القوى العاملة الأكثر صحة وإنتاجية الاقتصاد بشكل عام. علاوة على ذلك، مع يوم إجازة إضافي، قد يُنفق الناس المزيد من الوقت والمال في الأنشطة الترفيهية والداعمة للأعمال والصناعات المحلية.

السلبيات والتحديات

01 زيادة عبء العمل في أيام العمل

يمكن أن يؤدي ضغط نفس كمية العمل في أيام أقل إلى ساعات أطول وأيام عمل أكثر كثافة. قد ينفي هذا بعض فوائد يوم الإجازة الإضافي بزيادة التوتر والإرهاق خلال أيام العمل.

02 تحديات خاصة بقطاعات محدد

لا يمكن لجميع القطاعات التكيف بسهولة مع أسبوع العمل لأربعة أيام. على سبيل المثال، قد تواجه قطاعات التصنيع والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والبناء عقبات كبيرة في الحفاظ على مستويات الإنتاجية والخدمات مع أيام عمل أقل.

03 تكثيف مقاييس الأداء والمراقبة

غالبًا ما يؤدي تنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام إلى زيادة التدقيق في أداء وإنتاجية الموظفين لضمان بقاء مخرجات العمل متنسقة مع الساعات المخفضة. يمكن أن تخلق هذا المراقبة المكثفة توترًا إضافيًا للموظفين، مما قد يؤدي إلى القلق وانخفاض الرضا الوظيفي بمرور الوقت.

04 تلاشي الفوائد بمرور الوقت

قد تتلاشى الفوائد الأولية لأسبوع العمل لأربعة أيام، مثل زيادة الإنتاجية وتحسين رفاهية الموظفين، مع مرور الوقت. إذ يتكيف الموظفون مع الجدول الزمني الجديد، وقد تتوقف التحسينات المتوقعة في التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي أو حتى تتراجع، مما يستلزم التعديل المستمر والابتكار للحفاظ على النتائج الإيجابية.

05 تحديات العمل غير المتزامن

في المنظمات التي تعتمد بشكل أساسي على التعاون بين الفرق، قد يؤدي نظام العمل لمدة أربعة أيام في الأسبوع إلى اضطراب في التواصل، خاصة إذا اختار الأفراد أو الفرق أيامًا مختلفة كأيام راحة. يمكن أن يتسبب ذلك في تأخير اتخاذ القرارات وتقديم المشاريع.

06 إمكانية التحيز في البيانات

قد تكون البيانات التي تشير إلى زيادة الإنتاجية وارتفاع مشاركة الموظفين في الشركات التي طبقت نظام العمل لمدة أربعة أيام في الأسبوع ناتجة عن مبالغة الموظفين في جهودهم خلال فترة التطبيق التجريبي، وليس بسبب نظام العمل لمدة أربعة أيام في الأسبوع نفسه.

03

دراسة حالة: أسبوع العمل
لأربعة أيام في شركة

Perpetual Guardian



دراسة حالة: أسبوع العمل لأربعة أيام في شركة Perpetual Guardian

حظيت شركة Perpetual Guardian وهي شركة خدمات مالية مقرها نيوزيلندا، باهتمام كبير في عام ٢٠١٨ عندما نفذت تجربة رائدة لأسبوع العمل لأربعة أيام. تأسست الشركة في عام ١٨٨٢، وتقدم خدمات التخطيط العقاري، والوصايا، والصناديق الاستثمارية، وإدارة العقارات. توظف الشركة حوالي ٢٤٠ شخصًا في مكاتب متعددة في نيوزيلندا. وواجهت الشركة تحدي الحفاظ على إنتاجية عالية مع تحسين رضا الموظفين، مما دفع مؤسسها أندرو بارنز إلى بدء تجربة أسبوع العمل لأربعة أيام لاختبار جدواها وتأثيرها على القوى العاملة ونتائج الأعمال.

في مارس ٢٠١٨، أطلقت Perpetual Guardian تجربة لمدة ثمانية أسابيع حيث عمل الموظفون أربعة أيام في الأسبوع وتلقوا رواتبهم كاملة لأيام العمل الخمسة. كان الهدف الأساسي هو تحديد ما إذا كان تقليل ساعات العمل دون تقليل الأجر سيعزز الإنتاجية ومشاركة الموظفين والتوازن العام بين العمل والحياة. خلال التجربة، عمل الموظفون ٣٢ ساعة على مدار أربعة أيام بدلاً من ٤٠ ساعة على مدار خمسة أيام، بينما بقيت رواتبهم دون تغيير. تم مراقبة فعالية التجربة من خلال الاستبيانات والمقابلات ومقاييس الإنتاجية، مع ضمان التقييم المحايد من قبل باحثين مستقلين من جامعة أوكلاند وجامعة أوكلاند للتكنولوجيا.

كانت النتائج إيجابية بشكل كبير، حيث أظهرت عدة فوائد رئيسية وقدمت رؤى قيمة حول جدوى أسبوع العمل لأربعة أيام. تم الحفاظ على مستويات الإنتاجية أو تحسنت في مختلف الأقسام، وأبلغ الموظفون عن زيادة الكفاءة، وتحسين تحديد الأولويات للمهام، وتقليل الوقت المهدور. بشكل عام، لاحظت الشركة زيادة بنسبة ٢٠% في الإنتاجية. كما أبلغ الموظفون عن تحسن كبير في توازنهم بين العمل والحياة، ومستويات التوتر، والرفاهية العامة، حيث أشارت الاستبيانات إلى انخفاض بنسبة ٧% في التوتر وزيادة بنسبة ٥% في الرضا عن الحياة. علاوة على ذلك، ارتفعت مستويات مشاركة ورضا الموظفين بشكل ملحوظ، مع شعور الموظفين بالتزام أكبر بعملهم وتقديرهم لاهتمام الشركة برفاهيتهم. ترجم هذا إلى قوة عاملة أكثر دافعية وولاءً.

أظهرت التجربة أيضًا فوائد محتملة على المدى الطويل مثل تقليل التغيب وخفض معدلات الاستقالة. أخذ الموظفون أيام إجازة مرضية أقل، وتوقعت الشركة تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين بسبب زيادة الرضا الوظيفي. على الرغم من أن التجربة كانت ناجحة إلى حد كبير، إلا أنها تطلبت بعض التعديلات التشغيلية، خاصة في الأدوار التي تتعامل مع العملاء والتي تحتاج إلى جداول متداخلة لضمان توفر الخدمة المستمر. كانت هذه التعديلات قابلة للإدارة ولم تنتقص من النجاح العام للمبادرة.

بعد التجربة، قامت Perpetual Guardian بتنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام بشكل دائم، مما ألهم منظمات أخرى في نيوزيلندا وحول العالم للنظر في تجارب مماثلة.

04

دراسة حالة: أسبوع العمل لأربعة أيام في الشارقة



دراسة حالة: أسبوع العمل لأربعة أيام في الشارقة

تقدم إمارة الشارقة في الإمارات العربية المتحدة دراسة حالة ممتازة حول تنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام. بدأت هذه المبادرة في **1 يناير 2022**، وهدفت إلى **تحسين التوازن بين العمل والحياة، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز رفاهية الموظفين**. كانت نتائج هذه المبادرة إيجابية بشكل كبير، حيث أظهرت تحسينات كبيرة في مختلف مؤشرات رضا الموظفين وأدائهم.



وفقاً لدراسة أجراها **المجلس التنفيذي للشارقة**، زادت نسبة الرضا الوظيفي بين الموظفين بنسبة **90%**، وتحسن الأداء الوظيفي بنسبة **89,9%**. وترافق ذلك مع ارتفاع بنسبة **91%** في مستويات السعادة بين الموظفين، وتحسن بنسبة **87%** في الصحة النفسية، وزيادة بنسبة **84%** في التوازن بين العمل والحياة. كما أدت سياسة أسبوع العمل الجديدة إلى فوائد اجتماعية وشخصية كبيرة

أبلغ الموظفون عن زيادة بنسبة **69,7%** في الرفاهية الاجتماعية، و**61,8%** من الوقت الإضافي للأنشطة الترفيهية والإبداعية، و**43%** من الوقت الإضافي للعمل على المشاريع الشخصية أو الأعمال الجانبية

أدت المبادرة إلى انخفاض بنسبة **46%** في معدلات الإجازات المرضية، مما يشير إلى تحسن الصحة البدنية بين الموظفين. علاوة على ذلك، شهدت معدلات الابتكار والإبداع زيادة بنسبة **76%**، وتحسن التواصل الإيجابي بين الموظفين بنسبة **81%**



تقدم تجربة الشارقة دروساً قيمة لأي جهة أو منظمة تفكر في التحول إلى أسبوع العمل لأربعة أيام. تشمل النقاط الرئيسية أهمية التخطيط الشامل، والتقييم المستمر، والحاجة إلى معالجة التحديات التشغيلية المحتملة بشكل استباقي.

05

أسبوع العمل لأربعة أيام في المملكة العربية السعودية

أسبوع العمل لأربعة أيام في المملكة العربية السعودية

تشهد فكرة الانتقال إلى أسبوع عمل من أربعة أيام زخمًا متزايدًا في المملكة العربية السعودية، مدفوعة بتزايد المناقشات بين قادة الأعمال وصناع السياسات والموظفين على حد سواء. يعكس الاهتمام المتزايد بهذا النموذج من العمل إدراكًا أوسع للفوائد التي يمكن أن يجلبها، سواء من حيث رفاهية الموظفين أو إنتاجية المنظمات. مع تجربة الشركات في جميع أنحاء العالم ونجاح العديد منها في تنفيذ هذا النهج



وقد أخذت شركة "لوسيديا"، وهي شركة رائدة في المنطقة متخصصة في تحليلات تجربة العملاء المدعومة بالذكاء الاصطناعي، زمام المبادرة من خلال **تنفيذ أسبوع عمل من أربعة أيام** منذ شهرين فقط. أثار هذا التحرك اهتمامًا كبيرًا في مجتمع الأعمال السعودي. جعل قرار "لوسيديا" بتبني هذا النموذج منها رائدة في المنطقة، ويتابع الكثيرون عن كثب تقدمها لرؤية ما إذا كانت الفوائد التي يروج لها مؤيدو أسبوع العمل من أربعة أيام - مثل زيادة الكفاءة ورضا الموظفين - ستتحقق بالفعل

قد تكون نتائج تجربة "لوسيديا" لها تأثير كبير على ما إذا كانت الشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية ستختار أن تحذو حذوها، مما قد يؤدي إلى تحول أوسع في ثقافة العمل في البلاد

06

توصيات ونصائح حول تنفيذ
أسبوع العمل لأربعة أيام

توصيات ونصائح حول تنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام

يتطلب التنفيذ الناجح لأسبوع العمل لأربعة أيام تخطيطًا دقيقًا وتقييمًا شاملاً واستراتيجيات تكيفية لمعالجة التحديات المحتملة. نوضح في هذا الفصل الخطوات العملية والتوصيات للمنظمات التي تفكر في هذا النموذج العملي المبتكر.

التخطيط الاستراتيجي والبرامج التجريبية

التقييم الأولي والتشاور مع أصحاب المصلحة

قبل تنفيذ أسبوع العمل لأربعة أيام، من الضروري إجراء تقييم أولي لفهم الاحتياجات والمخاوف المحددة للمنظمة وموظفيها. يتضمن ذلك التشاور مع أصحاب المصلحة على جميع المستويات، من الإدارة العليا إلى الموظفين في الخطوط الأمامية، لجمع الرؤى وبناء التوافق.

تصميم برنامج تجريبي

يُعد تصميم برنامج تجريبي جيد أمرًا ضروريًا لاختبار جدوى أسبوع العمل لأربعة أيام. يجب أن يشمل ذلك أهدافًا واضحة، ومقاييس محددة للنجاح، وجدولًا زمنيًا للتقييم. على سبيل المثال، يمكن أن تستمر التجربة لمدة تتراوح بين ٣ إلى ٦ أشهر، مع مراجعات دورية لتقييم تأثيرها على الإنتاجية ورضا الموظفين والكفاءة التشغيلية.

نماذج مرنة

يجب على المنظمات النظر في نماذج مختلفة لأسبوع العمل لأربعة أيام لإيجاد الأنسب. يمكن أن يشمل ذلك أسابيع العمل المضغوطة (مثل أربعة أيام من ١٠ ساعات) أو تقليل الساعات الإجمالية مع الحفاظ على الأجر. يمكن أن تساعد المرونة في الجدولة على تلبية احتياجات الأقسام والأدوار المختلفة.

المراقبة والتقييم



جمع البيانات والتحليل

خلال التجربة، اجمع البيانات حول مؤشرات الأداء الرئيسية مثل مستويات الإنتاجية، ومشاركة الموظفين، والغياب، ورضا العملاء. يمكن أن توفر الاستبيانات والاستطلاعات رؤى نوعية قيمة حول تجارب الموظفين ومجالات التحسين.



التعديلات والتكرارات

استخدم البيانات المجمعة لإجراء تعديلات مدروسة على البرنامج. يمكن أن يشمل ذلك تعديل ساعات العمل، وتوفير موارد دعم إضافية، أو معالجة أي تحديات تشغيلية. التكرار المستمر والتحسين ضروريان لنجاح البرنامج على المدى الطويل.

الاتصال والتدريب



التواصل الشفاف

يُعد التواصل الفعال أمرًا حاسمًا لنجاح أسبوع العمل لأربعة أيام. تأكد من أن جميع الموظفين على دراية كاملة بالأهداف والتوقعات وفوائد النموذج العملي الجديد. تساعد الشفافية في بناء الثقة ورفع الدعم من القوة العاملة.



التدريب والدعم

قدم تدريبًا للمديرين والموظفين لمساعدتهم على التكيف مع الجدول الجديد. يتضمن ذلك ورش عمل لإدارة الوقت، وتقنيات إدارة الضغط، وإرشادات حول الحفاظ على الإنتاجية ضمن إطار زمني ضيق.

بشكل عام، لقد حصل نظام العمل لمدة أربعة أيام في الأسبوع على الكثير من الاهتمام مؤخرًا، وله مزاياه وتحدياته المحتملة. سيستفيد عالم الأعمال من إجراء دراسات حول هذا النظام لاتخاذ قرار بشأن إمكانية تطبيقه على أرض الواقع.

07

المراجع

المراجع

- **SPRINGER LINK**
<https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3>
- **Forbes**
<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/10/17/why-companies-should-consider-a-four-day-workweek/>
- **n p r**
<https://www.npr.org/2019/11/04/776163853/microsoft-japan-says-4-day-workweek-boosted-workers-productivity-by-40>
- **OPM** U.S. Office of Personnel Management
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/work-schedules/fact-sheets/alternative-work-schedules-compressed-work-schedules/>
- **REUTERS**
<https://www.reuters.com/world/europe/four-day-work-week-boosts-spanish-workers-health-pilot-programme-shows-2023-10-17/>
- **WORLD ECONOMIC FORUM**
<https://www.weforum.org/agenda/2023/10/surprising-benefits-four-day-week/>
- 
https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf
- https://www.ijsspr.com/citations/v64n1/IJSPR_6401_30405.pdf
- Hedges, J. N. (1971). A look at the 4-day workweek. Monthly Labor Review, 94(10), 33–37.t
- **B B C**
<https://www.bbc.com/worklife/article/20190802-how-shorter-workweeks-could-save-earth>
- **راديو الرابعة** 107.8 FM
<https://www.alrabiafm.com/spain-is-testing-the-idea-of-a-4-day-work-week/>

المراجع



<https://www.dw.com/ar/جاتن-تدازف-لمعل-مإي-أ-تضفخ-تفوسورك-ام-5111616>



<https://sabq.org/saudia/xebrzs74ac>



<https://english.alarabiya.net/News/saudi-arabia/2023/03/14/Three-day-weekend-Saudi-Arabia-considering-shorter-work-weeks>



https://www.linkedin.com/posts/lucidya_activity-720125025602863-4-لمعل-مإي-أ-4-1040-0PaQ/?originalSubdomain=ae

لبيه أعمال
Labayh Business



X in @ labayhbusiness