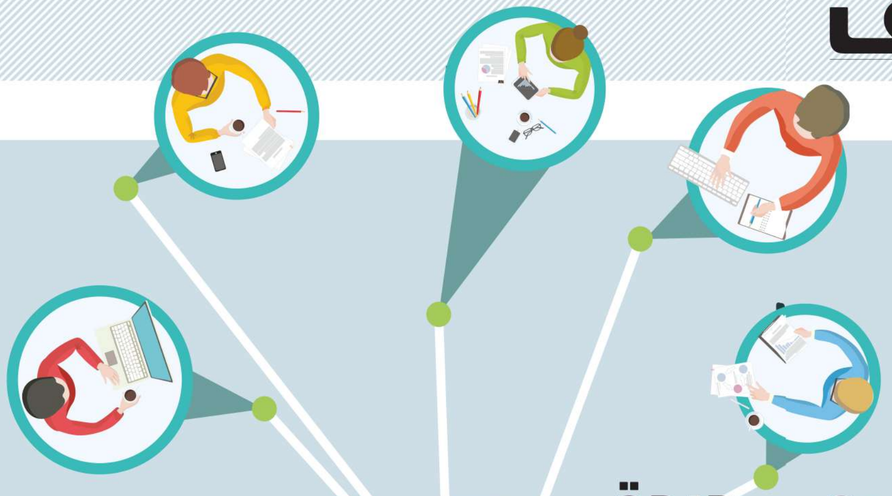
العمل عن بُعد والدوام المرن

إنتاجية بسعادة وبوابة لوظائف جـــديدة



تسعى حكومة دولة الإمارات دائماً إلى توفير كل أسباب الراحة والسعادة للموظفين؛ ولذلك تجدها تطبق أفضل الممارسات والحلول العالمية في مجال إدارة وتنمية رأس المال البشري، وتطلق السياسات والتشريعات والمبادرات الخلاقة، ذات العلاقة، ومن تلك المبادرات «العمل عن بعد» و«الدوام المرن» اللتان طبقتهما مؤسسات عدة في الدولة، وحققتا جملة من الفوائد الاجتماعية والاقتصادية والإدارية للموظفين والمؤسسات والمجتمع، فضلاً عن توفيرهما فرصاً وظيفية للموارد البشرية الوطنية، خصوصاً للمواطنات الباحثات عن عمل في المناطق البعيدة عن المدن، إلى جانب خلق فرص عمل جديدة لأصحاب الهمم، حيث أصبح بإمكانهم العمل في المنزل دون الحاجة للتنقل وتجهيزات خاصة في مقار العمل، وهو ما يزيد فرص دمجهم في المجتمع.

وأكد مسؤولون وموظفون أن العمل عن بُعد والدوام المرن يسهمان في تحقيق الرفاه الوظيفي، وتحسين بيئة العمل، وزيادة إنتاجية الموظف، وتقليل حالات التأخر عن الدوام، إلى جانب توسيع مجموعة المواهب، وتعزيز العلاقات الأسرية من خلال تحسين التوازن بين العمل والحياة العائلية، فضلاً عن توفير النفقات للموظفين والمؤسسات وتقليل الازدحام المروري. وقالوا إنه مع جملة الإيجابيات التي تحققها مبادرة العمل عن بُعد، بات من الأفضل تحديد الوظائف المناسبة التي تتلاءم مع هذه المبادرة، خصوصاً التي تشغلها النساء، إلى جانب تعميم المبادرة بضوابط محددة، وتوسع القطاع الخاص فيها، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال، داعين إلى تشجيع الموظفين على الاستفادة من إيجابيات هذه المبادرة في ما يتعلق بالقدرات الإنتاجية، بالإضافة إلى تدريب الموظفين العاملين عن بُعد لضمان جودة عملهم، وأخيراً توفير الأدوات والأنظمة للموظفين لنجاح هذه المبادرة.

مبادرة مبتكرة

وأوضحت وزارة الموارد البشرية والتوطين أن نظام العمل عن بُعد يعتبر إحدى المبادرات المبتكرة التي تطبقها الوزارة بهدف خلق فرص وظيفية للموارد البشرية الوطنية، خصوصاً للمواطنات الباحثات عن عمل في المناطق البعيدة عن المدن وهو ما يوفر لهن القدرة على إيجاد التوازن بين مهام الوظيفة ومتطلبات الأسرة وتجنيبهن عناء الذهاب والإياب من وإلى الشركات لا سيما الكبرى منها التي تتخذ من المدن مقار لها.

وأكدت الوزارة أهمية نظام العمل عن بُعد في خفض الكلف التشغيلية على شركات القطاع الخاص، نظراً لأن الوزارة تقدم الدعم اللوجستي والخدمات المرتبطة بتجهيز مراكز العمل عن بُعد بمركز سعادة المتعاملين التابعة للوزارة في مختلف المناطق، حيث يتم تخصيص قاعة خاصة للشركات ووضع العلامة التجارية الخاصة بها، فضلاً عن توفير مكاتب للموظفين العاملين وفق نظام العمل عن بعد.

وأشارت إلى أن النظام يحفز المواطنين والمواطنات على العمل في القطاع الخاص سواء بدوام جزئي أو كلي، وذلك في ضوء توفير بيئة عمل جاذبة تتوافق والأوضاع الأسرية خصوصاً للمواطنات الباحثات عن الوظيفة.

وأكدت أن نظام العمل عن بُعد يضمن للمواطنين والمواطنات سواء العاملين بدوام كامل أو جزئي كافة الحقوق والامتيازات المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له لا سيما من حيث الإجازات السنوية والتسجيل في صندوق المعاشات والتأمينات الاجتماعية وكذلك الحصول على التأمين الصحي.

ضوابط ومعايير

وقال اللواء محمد أحمد المري، مدير الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي، إن إقامة دبي طبقت نظام «العمل عن بُعد» منذ عام 2004، وهي أول إدارة على مستوى الدولة تطبق هذا النظام الذي يوفر مرونة في ساعات العمل الرسمية، حيث إنه بإمكان الموظف أن يقوم بإتمام المهام الموكلة له في منزله وفقاً لضوابط ومعايير محددة، وجاء هذا بعد دراسة أوضاع الموظفات الاجتماعية والصحية وبعدهن عن مقر العمل. وأوضح أن هذه المبادرة المميزة عززت مبدأ السعادة والرضا التام من قبل الموظفين والموظفات، وأثبتت نجاحها على صعيد الإنجاز الوظيفي، وحققت مكاسب اقتصادية واجتماعية من خلال تقليل النفقات على الإدارة بدءاً من موقف السيارة وتكاليف التشغيل وتخفيف الازدحام المروري وزيادة الإنتاج، وانعكس الأمر إيجاباً، خصوصاً على الموظفات اللاتي أصبح لديهن مرونة في العمل وبات من السهل عليهن متابعة شؤون منازلهن.

وتابع: أنه علاوةً على ذلك فإن هذا النظام سهّل مهمة العمل على أصحاب الهمم، حيث أصبح بإمكانهم العمل في المنزل دون الحاجة للتنقل وهو ما يزيد فرص دمجهم في المجتمع لنحقق بذلك الموازنة بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية فترتفع إنتاجية العمل ونسبة السعادة الوظيفية.

دعم وجودة

وأشار المري إلى أن إقامة دبي تعمل على تحقيق رؤية وتوجهات الحكومة الرشيدة في رفع مستويات السعادة للموظفين والمتعاملين، مضيفاً أن الاستثمار في كوادرنا البشرية هو أحد أهم إنجازاتنا، لذلك عملنا في الإدارة على تقديم الدعم اللامحدود لموظفينا لإسعادهم ورفع كفاءة أدائهم وتحقيق الجودة في العمل ما يسهم ذلك في رفع سعادة المتعاملين.

جهود

من جهتها تطبق مؤسسة محمد بن راشد للإسكان ساعات الدوام المرن، وذلك في إطار جهودها المستمرة للتطوير وتوفير بيئة عمل إيجابية، وبما يتوافق مع راحة الموظفين من جهة ومتطلبات العمل واحتياجات العملاء، حيث يعطي هذا النظام الذي يتماشى مع قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006، المرونة لموظفي الوحدات التنظيمية المختلفة لتنظيم الأوقات فيما بينهم، مع الالـتـزام بعدد الساعات المقررة رسميا دون التقيد الكلي بحضور الجميع وانصرافهم في وقت واحد.

وخصص نظام الدوام المرن في المؤسسة 3 فترات متفاوتة للحضور والانصراف، تبدأ الأولى من الساعة 7 صباحاً حتى الساعة 2 ظهراً، والثانية تبدأ عند الساعة 30. 7 صباحاً حتى الساعة 30. 2 ظهراً، أما الثالثة فتبدأ في الساعة 8 صباحاً حتى الساعة 3 بعد الظهر، وذلك حسب ظروف كل موظف، بحيث يحدد الموظف الدوام الذي يناسبه ويلتزم به وذلك بالتنسيق مع الرئيس المباشر واعتماد مدير الإدارة المعنية وبما لا يتعارض مع مصلحة العمل.

ويتطلب مفهوم الإدارة الحديثة توفير نظام ساعات عمل مرنة للموظفين يحافظ على معدل ساعات العمل الرسمية اليومية ويراعي ظروفهم، ويهدف إلى توفير بيئة عمل مريحة ومناسبة للموظفين، إذ إن هذا النظام يتمتع بالعديد من المزايا والفوائد مثل زيادة ولاء الموظفين للدائرة أو المؤسسة التي يعملون فيها، وتنمية الشعور لدى الموظفين بأن الدائرة تراعي احتياجاتهم وظروفهم، ما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي خاصة للخبرات والمهارات النادرة، كما يعزز هذا النظام من التزام كل موظف بأوقات الحضور والانصراف، إذ إن هذه الأوقات تم تحديدها بما يتناسب مع ظروفه واحتياجاته، كما أن نظام الدوام المرن يحسّن من شروط العمل ما يرفع من مستوى الإنتاجية والكفاءة الوظيفية.

وحقق نظام الدوام المرن نجاحاً كبيراً بعد أن طبقته المؤسسة في أكثر من مناسبة وكانت نتائجه إيجابية على جميع المستويات سواء على خدمة العملاء وسير العمل، أو على الموظفين، كما أن هذا النظام لم يؤثر على قسم خدمة العملاء في المؤسسة الذي يستقبل المراجعين من الساعة الثامنة صباحاً حتى 1 ظهراً.

كفاءات نسائية

وأوضحت شمسة صالح، الأمين العام لمجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين المديرة التنفيذية لمؤسسة دبي للمرأة، أن خيارات العمل البديلة مثل الدوام المرن والعمل عن بُعد والمشاركة في الوظيفة الواحدة، تعد واحدة من توصيات تقرير «قوة الاختيار» الذي صدر في سبتمبر من عام 2018، والتي من شأنها التشجيع على استقطاب المرأة غير العاملة في سوق العمل والحفاظ على الكفاءات الوظيفية النسائية، حيث تسهم وغيرها من المبادرات والسياسات في توفير خيارات إضافية تتلاءم مع الظروف الاجتماعية للمرأة وتمكنها من تحقيق التوازن بين حياتها الأسرية وحياتها المهنية.

وأكدت أن المؤسسة عكفت على مراجعة التشريعات الحالية وفلترتها بهدف خلق بيئة محفزة لاستقطاب المرأة لسوق العمل وضمان عدم تسربها منه، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي لرفع نسبة مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، كما تعمل المؤسسة على سد الثغرات في بعض التشريعات الخاصة بالمرأة ومراقبة تفعيلها.

مسؤولية مشتركة

وشددت شمسة صالح على ضرورة أن يتحمل القطاعان العام والخاص مسؤولية مساعدة المرأة على تحقيق التوازن الذي تنشده بين الحياة المهنية والشخصية، من خلال تطوير سياسات جديدة ومعززة فيما يتعلق بالأمومة ومراكز رعاية الأطفال في مقار العمل إلى جانب إيجاد ترتيبات عمل مساعدة مثل ساعات العمل المرنة أو العمل بدوام جزئي أو حتى العمل من المنزل.

وأشارت إلى أنه في ظل النتائج التي توصل إليها التقرير فإن المؤسسة ستعمل على تحقيق شراكات وتعاون وتنسيق مع القطاعين العام والخاص، مع إعطاء الأولوية للمبادرات وفقاً لفعاليتها وسهولة تطبيقها وعواقب نتائجها لضمان استدامة أثرها. ولفتت شمسة صالح إلى أن نتائج التقرير توضح أن السبب في اختيار المرأة عدم العمل بإرادتها ليس استغنائها عنه، وإنما لأسباب أخرى تعود لبعد مقر سكنها عن العمل، أو لتواجد فرص العمل في إمارة أخرى غير التي تقطن فيها، بالإضافة إلى أن بيئة العمل قد لا تكون محفزة مثل عدم توفر حضانات لأبناء العاملات، فتضطر للانتظار حتى يكبر طفلها، وحينها تكون غير مهيأة لمتغيرات سوق العمل التي تتطلب التسلح بمهارات تتجدد باستمرار.

محمد المري — شمسة صالح

«إقامة دبي» أول مؤسسة على مستوى الدولة تطبّق «العمل عن بُعد»

«الدوام المرن» حقق نجاحاً كبيراً في مؤسسة محمد بن راشد للإسكان

تقدير

أكدت إحدى الدراسات أن إمكانية العمل عن بعد باتت محل تقدير كبير من طرف العاملين. وفي استطلاع للرأي أُجري في قمة القيادة العالمية في لندن، من بين 600 مدير تنفيذي، ورجال أعمال وأكاديميين حاضرين، قال 34٪ منهم قال أن أكثر من 50 ٪ من القوى العاملة بدوام كامل سيعملون عن بعد بحلول عام 2020، وقال 25٪ منهم إن ثلاث أرباع موظفيهم لن يعملوا في المكاتب التقليدية. وأصبح العمل عن بعد الخيار الأكثر مرونة للشركات التي ترغب في الحصول على أفضل المواهب العالمية بأقل التكاليف، وتوفير نفقات البنية التحتية، وتحسين الاحتفاظ بالموظفين، ولتحظى بعمّال أكثر إنتاجية أيضاً.

بالأرقام

07
أنجزت الموظفات اللاتي يعملن عن بعد في قطاع أذونات الدخول والإقامة في الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي في الفترة من عام 2014 حتى العام الماضي 7 ملايين و651 ألف معاملة منها 3 ملايين و693 ألفاً و235 أذن دخول، في حين بلغ عدد تصاريح الإقامة خلال 2018 - 2019 التي تم إنجازها من قبل الموظفات اللاتي يعملن من المنزل، 3 ملايين و958 ألفاً و325 تصريحاً.

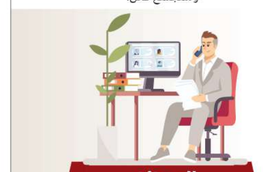
330
أكدت وزارة الموارد البشرية والتوطين أن نحو 330 مواطناً ومواطنة يعملون حالياً لدى القطاع الخاص بموجب نظام العمل عن بعد، حيث يؤدون مهامهم الوظيفية بالقرب من أماكن سكنهم وذلك من خلال مراكز العمل عن بعد التي توفرها الوزارة في العين ورأس الخيمة والفجيرة وخورفكان.

2012
تخول المادة 3/100 من قرار مجلس الوزراء رقم 13 لسنة 2012 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته، الوزير في كل وزارة أو جهة اتحادية أن يعتمد لائحة تنظيم الدوام المرن وفقاً لحاجة العمل وفي حدود عدد الساعات المعتمدة أسبوعياً لتدعم الموظف والعمل الحكومي وبيئة العمل.

2020
تضمنت منظومة المخصصات المالية للعاملين في حكومة دبي، التي بدأ العمل بها اعتباراً من 1 يناير 2020، مجموعة من المزايا الجديدة، الغير مالية، أبرزها إتاحة العمل عن بعد للموظفين، وساعات الدوام المرن، إضافة إلى تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي، والدوام الجزئي، ما يحقق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.

فوائد للموظف وصاحب العمل والمجتمع

العمل عن بعد هو نظام عمل يقوم فيه العامل بتأدية واجباته من مواقع مختلفة عن مقرات صاحب العمل، أي يؤدي فيه العامل العمل من خارج المواقع المخصصة للعمل، سواء بشكل جزئي أسبوعي أو شهري أو بشكل كامل، ويحقق النظام فوائد متعددة للموظف وصاحب العمل وللمجتمع ككل.



الموظف

01 تحسين العمل وزيادة الرضا الوظيفي.
02 تحسين التوازن بين العمل والحياة.
03 زيادة في وقت الراحة.
04 توفير المال الذي سيُصرف على المواصلات، ورعاية الأطفال.. إلخ.

صاحب العمل:

01 زيادة الإنتاجية وتوفير المال.
02 تقليل حالات الغياب غير المجدولة.
03 زيادة رضا الموظفين
04 توسيع مجموعة المواهب.
05 ضمان استمرارية العمليات.

المجتمع

01 توفير فرص عمل جديدة للعاطلين عن العمل كلياً و جزئياً.
02 تعزيز العلاقات الأسرية من خلال تحسين التوازن بين العمل والحياة العائلية.
03 زيادة خيارات العمل لأصحاب الهمم.
04 تحسين للمستقبل الاقتصادي في للمناطق البعيدة.

أنواع العمل عن بعد:

بشكل جزئي: حيث يمكن للموظف تقسيم وقت عمله بين مكان العمل الرئيس ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية أو مختلفة.

بشكل كامل: يخص الوظائف التي يمكن تأديتها بشكل كامل من خارج المكتب.

غرافيك: محمد أبوعبيدة — البيان

تخفيف الازدحام المروري وتقليل الحوادث والمخالفات

أكد اللواء المستشار مهندس محمد سيف الزفين، مساعد القائد العام لشؤون العمليات في شرطة دبي رئيس المجلس المروري الاتحادي، أن العمل عن بُعد والدوام المرن يساهمان بلا شك في تخفيف الازدحام على الطرقات وتقليل الحوادث والمخالفات المرورية، ولكن يجب أن نأخذ بعين الاعتبار نسبة الأشخاص الذين ينطبق عليهم الأمر وكم يمثلون من أعداد المركبات على الطرقات بطريقة تمكننا من حساب النسبة المئوية الإيجابية من تطبيق هذا النوع من الدوام.

محمد الزفين

وقال الزفين إن إمارة دبي تستقطب الملايين من قاطني الإمارات الأخرى سواء للعمل أو للدراسة أو لتخليص معاملات حكومية، وهو ما يجعل وقت الذروة يمتد إلى ساعات بسبب الأعداد الكبيرة من المركبات الخاصة وحافلات المدارس، إضافة إلى الحافلات الكبيرة ومركبات الأجرة وينتج عنه اختناق مروري يستمر على مدار اليوم، وأنه في حالة الاستفادة من تطبيق العمل عن بُعد أو الدوام المرن ستكون هناك بلا شك نتائج إيجابية في تقليل أعداد المركبات على الطرقات.

وأضاف الزفين أنه طالب قبل سنوات طويلة بتطبيق مقترح إيجاد آلية لتغيير مواعيد الدوام للجهات الحكومية والخاصة والمدارس والتي تشكل ضغطاً كبيراً على الطرقات بقدر بمئات الآلاف من المركبات ويجعل البعض يستيقظ فجراً ويقضي على الطرقات 3 ساعات يومياً في المتوسط، بخلاف الإرهاق الذهني والبدني، مشيراً إلى أن الأمر ذاته ينطبق على الأطفال الذين يقضون وقتاً طويلاً في بداية اليوم الدراسي ونهايته.

وأكد أن مبادرة العمل عن بُعد تساعد في تقليل الحوادث وتقلل زمن الانتقال بين الأماكن إلى حد كبير، إضافة إلى فائدة استثمار الوقت المهدور على الطرقات، لافتاً إلى أن الازدحام يتسبب في أمراض نفسية وجسدية، كما أنه يخلق ما يُعرف بالعدوانية في القيادة بسبب الرغبة في اللحاق بالمواعيد.

دعوة الراغبين بالعمل عن بُعد للتسجيل في بوابة «التوطين»

أكدت وزارة الموارد البشرية والتوطين أن المواطنين الباحثين عن فرص وظيفية، ويرغبون في الانضمام إلى نظام العمل عن بُعد، عليهم البدء بالتسجيل في بوابة «التوطين» التابعة للوزارة، على أن يتم ترشيحهم للوظائف المطروحة في النظام التي يشملها البرنامج والملائمة لقدراتهم ومؤهلاتهم إلكترونياً، أو يمكنهم اختيار الوظائف المطروحة في النظام ذاتياً إذا ما كانت ملائمة لقدراتهم ومؤهلاتهم.وحددت الوزارة ثمانية اشتراطات أو آليات يجب على مؤسسات القطاع الخاص، اتباعها عند تطبيق نظام العمل عن بُعد، وتشمل تطبيق أنظمة العمل عن بُعد بناءً على سياسة العمل في دولة الإمارات وتطبيق سياسة الوزارة والدليل الإرشادي، وتحديد الوظائف المناسبة التي تتلاءم مع هذا النظام، وتشجيع الموظفين على الاستفادة من إيجابيات هذا النظام في ما يتعلق بالقدرات الإنتاجية، وكذلك النظر في طلبات الموظفين بشأن نظام العمل عن بُعد.

كما تضمنت آليات تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات تقييم قدرات كل متقدم لطلب نظام العمل عن بُعد على حدة، وموافاة الوزارة بنتائج تنفيذ أنظمة العمل عن بُعد بشكل دوري، بالإضافة إلى تدريب الموظفين العاملين عن بُعد لضمان جودة عملهم، وأخيراً توفير الأدوات والأنظمة للموظفين لنجاح العمل عن بُعد.

توصيات البيان

01 تحديد الوظائف الملائمة للعمل عن بعد والدوام المرن
02 تعميم مبادرة العمل عن بعد بضوابط محددة
03 توسع القطاع الخاص في المبادرتين والاستفادة من التجارب العالمية
04 تشجيع الموظفين على الاستفادة من إيجابيات «العمل عن بعد»
05 تدريب الموظفين العاملين عن بُعد لضمان جودة عملهم
06 توفير الأدوات والأنظمة للموظفين لنجاح مبادرة العمل عن بعد

موظفات: مبادرة تحقق الاستقرار الأسري والوظيفي

أكدت موظفات في الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي التي يعملن عن بعد، أن هذه المبادرة حققت الاستقرار الأسري والوظيفي لهن، كما ساعدت على تخطي بعض التحديات التي كانت مبعث قلق لديهن كالظروف الصحية لبعض الأبناء أو بعد المسافة عن مكان العمل أو تطلب أحد الوالدين رعاية خاصة.

وقالت رقية أحمد الزعابي، إنها كانت تقضي قرابة 4 ساعات يومياً بين الذهاب والعودة من العمل كونها من سكان إمارة الفجيرة وهو ما كان يتسبب لها في الإرهاق وبعيقها عن القيام بواجباتها الأسرية على أكمل وجه، لذلك عندما طبقت إقامة دبي العمل عن بعد تقدمت بطلب للحصول على هذه الميزة قبل 4 سنوات، ونظراً لظروفها تمت الموافقة على طلبها، وبدأت فصلاً جديداً في مسيرتها المهنية استغنت فيها عن إيداع أطفالها في الحضانة في فترات ذهابها للعمل، كما تقلص اعتمادها على الفئات المساعدة لأداء الواجبات المنزلية، مشيرة إلى أنها تخلصت من جملة من الضغوطات التي كانت تحاصرها نظراً لغيابها عن المنزل منها التفكير في الأبناء ومتابعة دروسهم وتسيير شؤون المنزل حتى أنها أصبحت تشعر بأن مهام العمل جزء من مهامها الأسرية والمنزلية.

نجلاء عبدالله

رقية الزعابي

فاطمة هيكل

وأيدتها في ذلك فاطمة هيكل، مؤكدة أنها تجربة لا بد من تعميمها لما فيها من فائدة ونفع للموظفات من حيث توفير الوقت الكافي لتربية الأبناء والعناية بتفاصيل المنزل ومتابعة المتطلبات الدراسية والمجالس التي تنظمها المدارس.

وأشارت إلى أنها بعد الالتحاق بالعمل عن بعد لم تضع أحد أطفالها في الحضانات كما زاد التحصيل العلمي لأبنائها الذي تتابعهم على الدوام، وبالإضافة إلى ذلك فقد ساهم العمل عن بعد في زيادة إنتاجها كونها تبدأ ساعات العمل باكراً وبأريحية بعد ما تخلصت من عناء الطريق.

من جانبها، قالت نجلاء عبد الله: إنها اختارت العمل عن بعد بسبب الظروف الصحية التي ألمت بأبنائها الذين كانوا يتطلبون عناية خاصة، مشيرة إلى أن المبادرة قدمت لها العديد من المزايا منها التحكم في إدارة شؤون المنزل بعيداً عن الاعتماد على الفئات المساعدة، كما ساعدتها في التخلص من الضغط النفسي الذي كانت تشعر به كلما ابتعدت عن المنزل وعن أبنائها، لافتة إلى هذه الميزة قدمت لها حلولاً لكثير من التحديات التي كانت تواجهها عند قضائها ساعات العمل بعيداً عن أبنائها.

انعكاسات إيجـــابية على تنشئة الأبناء وتحصيلهم الدراسي

اعتبر الدكتور أحمد العموش المتخصص في علم الاجتماع بجامعة الشارقة أن نظامي «العمل عن بعد» و«الدوام المرن» يعطيان أهمية لقوة الأسرة في مجتمع الإمارات، وذلك من خلال إتاحتهما مساحة زمنية أطول للإدارة الأبوية للإشراف الدائم على الأبناء ومتابعتهم عن كثب بعيداً عن ضغوطات العمل ومسؤولياته المتشعبة.

وقال العموش، إن نظام العمل عن بعد يحقق فوائد ذات قيمة عليا، كونه يمنح ذوي الطلبة فرصة أكبر للتواجد بجوار أبنائهم لاسيما في الفئات العمرية الصغيرة التي تحتاج إلى متابعة وإشراف تحديداً في الفترات الصباحية، ما يعطي لحضورهم ودورهم أهمية عظيمة من جهة، ويشعرهم بالإيجابية والسعادة من جهة أخرى، خاصة الأمهات اللواتي تمنعهن ظروف العمل مشاركة أبنائهم لحظات مهمة كالاستعداد للذهاب إلى المدرسة أو العودة منها، مشيراً إلى أن النظام وسيلة لإضفاء مزيد من السعادة على مجتمع دولة الإمارات الذي يعتبر من أكثر شعوب العالم سعادة واستقراراً.

أحمد العموش

ولفت إلى أن غالبية الدول المتقدمة تعتمد هذا النهج في التعامل مع موظفيهما ما يشيع روح التفاعلية والتشاركية، علاوة على حفاظه على الأسرة وتنشئة الأبناء بصورة سوية، معتبراً وجود التقنيات أمراً داعماً لهذا التوجه فمن السهولة بمكان إدارة العمل عبر توظيف تلك التقنيات والتواصل من أي بقعة كانت وإنجاز المطلوب دون أي قصور، مؤكداً أن الاجتماعات الشهرية والتواصل بغية الإنجاز وإنهاء المهام المطلوبة يعزز العلاقة بين الموظف الذي يعمل عن بعد وباقي زملائه.