



المرفق

تحويل الأمانة – نظرة عامة على الإصلاحات

إصلاحات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - السياق: استجابةً للتحديات العالمية المتغيرة، والطلبات المتزايدة على نهج متكامل لنظام الأرض، وتنفيذ نهج متكاملة لتحويل العلوم إلى خدمات، وزيادة عدم اليقين المالي، شرعت الأمانة العامة في عملية تحويل استراتيجي لأمانة المنظمة بهدف تعزيز المرونة المؤسسية للمنظمة وتحسين تخصيص الموارد على النحو الأمثل.

وتهدف عملية إعادة الهيكلة الشاملة إلى تحسين تقديم الخدمات وتعزيز القدرات الفنية والعلمية بما يضمن اتساقها في جميع الأوقات مع أولويات الأعضاء. وتعكس هذه التدابير التزام المنظمة بالإدارة المالية السليمة، والقيادة المستدامة، ودعم كفاءة منظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع في إطار مبادرة الأمم المتحدة 80. كذلك، تجسّد الإصلاحات التزام المنظمة بمبادرة الأمم المتحدة 80 الأوسع نطاقاً، وتعكس الحاجة إلى وضع نهج متسق بشأن خدمات الأرصاد الجوية والخدمات الهيدرولوجيا والمناخية في إطار مفهوم "منظمة أرصاد جوية عالمية واحدة (One WMO)".

وتجدر الإشارة إلى أنه قد جرى البدء في إجراء عدة إصلاحات أساسية في عام 2024، وهو ما أرسى إطاراً للتحويل الأوسع نطاقاً للأمانة الذي يُقدّم الآن في عام 2025. وشملت هذه التدابير المبكرة إعادة هيكلة القيادة التنفيذية للمنظمة، وإعادة تحديد الأدوار والمسؤوليات بين نائبة الأمانة العامة والأمين العام المساعد. وبالإضافة إلى ذلك، أُجريت تغييرات أخرى تعلقت بإنشاء مكتب مستقل للمستشار القانوني وإنشاء شعبة المراقب المالي والخدمات الإدارية.

وجاءت إصلاحات عام 2024 تنفيذاً لتوصيات طويلة الأمد كانت قد صدرت عن هيئات الرقابة، وكان لها دور أساسي في تعزيز بيئة الرقابة الداخلية للمنظمة، وتحسين المساءلة، وتهيئة المنظمة للتغييرات الأكثر شمولاً المُنفّذة في عام 2025، والتي يذكرها الملخص فيما يلي.

"منظمة أرصاد جوية عالمية واحدة (One WMO)": تاريخياً، كانت أمانة المنظمة تعمل من خلال سلسلة من الإدارات المتميزة؛ لكلٍ منها ولايتها وقيادتها وسير عملها. وقد سمحت هيكلة المنظمة على هذا النحو بالتخصّص، إلا أنها شجّعت أيضاً على تجزئة الجهود وازدواجها، وحدّت بشكلٍ كبير من التعاون بين الوظائف؛ الأمر الذي أعاق في كثير من الأحيان قدرة المنظمة على الاستجابة بفعالية لاحتياجات الأعضاء والتحديات العالمية المتغيرة.

وتمثل إعادة الهيكلة لعام 2025 تحولاً حاسماً نحو نهج "منظمة أرصاد جوية عالمية واحدة"؛ وهو النهج الذي يسعى إلى إرساء إطار تنظيمي موحد ومتكامل يكسر الأطر المؤسسية المعزولة بعضها عن بعض، ويُعزّز التآزر في جميع أنشطة المنظمة.

ويتمحور هذا التحول، في جوهره، حول اعتماد نهج واحد لنظام الأرض، مع الاعتراف بالترابط بين خدمات الطقس والمناخ والخدمات الهيدرولوجية والخدمات البيئية التي يجب تقديمها من خلال التنسيق السلس.

نظرة عامة على الإصلاحات النوعية الرئيسية:

- **إدارتان متكاملتان:** في إطار الجهود الرامية إلى التحديث، نعمل على إنشاء هيكل أكثر انسيابية وأقل تضخماً في قمة الهيكل التنظيمي من خلال إدماج إدارتنا البرنامجية الأربع في إدارتين متكاملتين وإلغاء العديد من المناصب العليا، مع تعزيز قدراتنا الفنية والعلمية في المجالات ذات الأولوية. وستحل هاتان الإدارتان - إدارة



بيانات وتنبؤات نظام الأرض، وإدارة العلوم والخدمات وتنمية القدرات - محل الإدارات الأربع الحالية؛ وهي: إدارة البنية التحتية، وإدارة الخدمات، وإدارة العلوم والابتكار، وإدارة خدمات الأعضاء، وهو ما سيُمكّن من التعاون بين التخصصات ويقلل من النفقات الإدارية العامة. ويعكس هذا التغيير الهيكلي تحولاً مقصوداً نبتعد به عن العمليات المنعزلة إلى نهج موحد لنظام الأرض، حيث تُعامل خدمات الأرصاد الجوية والخدمات الهيدرولوجية والمناخية والبيئية باعتبارها مكونات مترابطة لدورة قيمة واحدة.

- **مكتب التنسيق الإقليمي:** أنشئ حديثاً مكتب التنسيق الإقليمي الذي يرفع تقاريره مباشرة إلى الأمانة العامة على أعلى مستوى، ويضمن هذا المكتب أن يكون الانخراط مع الأعضاء وتقديم الخدمات لامركزيين ومتوافقين مع الأولويات الإقليمية وقادرين على الاستجابة لهذه الأولويات. ويهدف هذا التغيير إلى تمكين المكاتب الإقليمية للمنظمة من خلال منحها مزيداً من الاستقلالية والقدرة التشغيلية، وهو ما يُمكنها من تقديم دعم مُصمّم خصيصاً بما يتوافق مع الأولويات الخاصة بكل إقليم. ويشمل ذلك نشر مديري المشروعات في الميدان لتعبئة الموارد، وقيادة المبادرات، والتعاون الاستباقي مع الشركاء الإقليميين والعالميين.

- **التكامل الإداري:** أدمجت الأمانة وظائفها الإدارية الأساسية في ثلاث شعب موحدة؛ وهي: شعبة الشراكات الإنمائية وتنفيذ البرامج، وشعبة الموارد البشرية والخدمات المؤسسية، وشعبة المراقب المالي والخدمات الإدارية. ويتيح هذا التكامل مزيداً من التوافق الاستراتيجي بين تعبئة الموارد وتنفيذ البرامج والمساءلة التنظيمية. فعلى سبيل المثال، ومن خلال إدماج العلاقات مع المانحين والشراكات بين القطاعين العام والخاص وتنفيذ البرامج في إطار هيكل قيادي واحد، تكفل المنظمة تنسيق التمويل والتنفيذ، وهو ما يعزز الشفافية والتأثير. وعلى المنوال ذاته، فإن إدماج الموارد البشرية والمشتريات والسفر وخدمات المؤتمرات في شعبة واحدة من شأنه أن يعزز إطاراً إدارياً أكثر تركيزاً على الناس واستجابة لاحتياجاتهم.

- **مكتب الاتصال والتعاون العالميين:** يجري الجمع بين الاتصال والتعاون مع أصحاب المصلحة تحت مظلة مكتب الاتصال والتعاون العالميين، الذي يضمن إصدار رسائل متسقة والتواصل الاستراتيجي. وسيُكف هذا المكتب بقيادة التواصل العالمي، والتواصل في حالات الأزمات، والاتصالات الداخلية، والتعاون مع أصحاب المصلحة، ومواءمة جميع الجهود المبذولة مع الأولويات الاستراتيجية للمنظمة.

- **الأثر المالي:** لم يكن الدافع الوحيد إلى إعادة هيكلة أمانة المنظمة هو الحاجة إلى تحديث العمليات وتكاملها، بل دعا إليها أيضاً الواقع المالي المُلح وأزمة السيولة المحتملة التي تواجهها المنظمة. وفي ظل بيئة تتسم بزيادة عدم اليقين فيما يتعلق بالميزانية، أدركت المنظمة ضرورة خفض التكاليف مع الحفاظ على ولايتها الأساسية.

النتائج المالية الرئيسية:

- إلغاء 68 وظيفة، منها عدة وظائف في الرتب العليا (مد-2 (D-2) ومد-1 (D-1) وف-5 (P-5))، ووظائف إدارية متداخلة.
- إنشاء 49 وظيفة جديدة، تتماشى استراتيجياً مع الأولويات الناشئة مثل التنسيق الإقليمي والتحول الرقمي وتكامل نظام الأرض.
- تخفيض صافٍ قدره 19 وظيفة، منها 12 وظيفة في الرتب (مد-2 (D-2) ومد-1 (D-1) وف-5 (P-5))، وهو ما أدى إلى أن تكون الأمانة أصغر حجماً وأكثر مرونة.

الوفورات في التكاليف - تكاليف الموظفين:



- توفير 5.2 ملايين فرنك سويسري سنوياً من تكاليف الموظفين الممولة من الميزانية العادية.
- ويمثل هذا: 10.3% من ميزانية تكاليف الموظفين الأصلية و7.5% من إجمالي الميزانية السنوية للمنظمة (استناداً إلى ميزانية 2026 التي وافق عليها المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين (EC-79)).
- الوفورات في التكاليف – أوجه الكفاءة:
- يجري الآن تحديد وفورات وكفاءات إضافية عند وضع الميزانية التكميلية التي ستُقدّم إلى الدورة الاستثنائية للمجلس التنفيذي لعام 2025 (EC-Ext(2025)). وفي حين يجري تحديد تخفيضات في جميع أوجه الإنفاق، فإن التركيز الرئيسي للوفورات والكفاءة ينصب على خفض تكاليف السفر والتكاليف المرتبطة بالموظفين والمستشارين المُعيَّنين بعقود قصيرة الأجل.
- ومن المتوقع أن تمثل الكفاءات والوفورات الإضافية المخطط لهما حوالي 3.0% من إجمالي الميزانية السنوية للمنظمة (استناداً إلى ميزانية 2026 التي وافق عليها المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين).
- وبالإضافة إلى أوجه الكفاءة المذكورة أعلاه، وتماشياً مع توقعات مبادرة الأمم المتحدة 80، تتمتع المنظمة بتاريخ طويل من التعاون مع المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وتشارك بنشاط في تسع من مبادرات الكفاءة البعيدة المدى التي وضعتها لجنة الأمم المتحدة الإدارية الرفيعة المستوى (HLCM) التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق (CEB). وفيما يلي مجموعة مختارة من المجالات الرئيسية لتعاون المنظمة مع منظومة الأمم المتحدة، التي تركز على أوجه الكفاءة بالنسبة للمنظمة ومنظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً:
- وظائف أمين المظالم والأخلاقيات، التي يُعهد بها خارجياً إلى الأمم المتحدة لأداء وظائف متسقة وعالية الجودة بطريقة فعالة من حيث التكلفة؛
- تخطيط الموارد المؤسسية بالمنظمة (ERP) ومعالجة كشوف المرتبات، وهما اثنان من تدابير الكفاءة البعيدة المدى التي وضعتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى (HLCM)، وتتبناهما المنظمة من خلال إسنادهما خارجياً إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) قبل الإعلان عن مبادرة الأمم المتحدة 80؛
- الشراكة في مجال المشتريات من خلال مجموعة أنشطة المشتريات المشتركة (CPAG) للاستفادة من القوة المشتركة لمنظمات الأمم المتحدة، التي تتخذ من جنيف مقراً لها، في مجال الشراء والتفاوض لصالح جميع المنظمات.
- الآثار على الموظفين: تماشياً مع الممارسات الإدارية والقانونية المتبعة في الأمم المتحدة، حرصت أمانة المنظمة على إطلاع جميع الموظفين المتأثرين بعملية إعادة الهيكلة على سير العملية والتشاور معهم وإشراكهم فيها. وأتيحت للموظفين طرق متعددة لتقديم آرائهم وملاحظاتهم من خلال:
- التشاور: تمكّن الموظفون من تقديم تعليقاتهم واقتراحاتهم من خلال فرقة عمل ضمت ممثلين عن رابطة الموظفين التي وازبت على الاتصال المباشر مع الموظفين لإطلاعهم بانتظام على آخر المستجدات بشأن مناقشات فرقة العمل والنتائج التي توصلت إليها.



- التواصل المنتظم: في الوقت نفسه، عُقدت ثلاث اجتماعات عامة لإطلاع الموظفين على التحديات الحالية وإعادة الهيكلة، الأمر الذي كفل شفافية الحوار وبناء الثقة.
- منصة الشفافية الرقمية: لزيادة دعم الشفافية وتعزيز الوصول إلى المعلومات، أنشأت المنظمة موقعاً داخلياً على منصة WMO Hub، يستطيع الموظفون من خلاله الوصول إلى الوثائق والجدول الزمنية والإعلانات المتعلقة بعملية الإصلاح. وتمثل هذه المنصة مورداً مركزياً لانخراط الموظفين، وتضمن إطلاع جميع الموظفين على التطورات في الوقت الفعلي. كذلك، قدمت المنصة معلومات للموظفين عن التدابير الخاصة المعمول بها بالنسبة لأولئك الذين اختاروا الانفصال عن المنظمة.
- ويمكن للموظفين، بمن فيهم المتأثرون بإعادة الهيكلة، الحصول أيضاً على خدمات دعم مستقلة وسريّة. ويمكن للموظفين أن يلتمسوا المساعدة المجانية من مكتب مستشاري الموظفين، ومكتب أمين المظالم، ومكتب المساعدة القانونية للموظفين، وعملية استعراض تقييم الإدارة. وتُتاح هذه الخدمات لمساعدة الموظفين على اجتياز المرحلة الانتقالية، ومناقشة مخاوفهم، وتلقي التوجيه بشأن حقوقهم وخياراتهم.
- ومن المهم ملاحظة أن هذه الخدمات تقدمها هيئات من خارج المنظمة، وتعمل بمنأى عن هيكلها الإداري. وهو ما يضمن خلو هذه الآليات من تضارب المصالح أو التأثير غير المبرر، ويعزز التزام المنظمة بالإنصاف والشفافية وحماية حقوق الموظفين بما يتماشى مع المعايير الإدارية والقانونية للأمم المتحدة.
- وبالإضافة إلى الموقع العام على الشبكة الداخلية للمنظمة الذي يوفر تحديثات بشأن عملية الإصلاح، أنشأت المنظمة على الشبكة الداخلية صفحة مُخصّصة تركز على خدمات الدعم. وتوفر هذه المنصة الوصول إلى المعلومات والموارد، بما يضمن العلم بها والتفاعل معها في الوقت المناسب.

الخلاصة

تمثل إعادة هيكلة أمانة المنظمة في عام 2025 تحولاً ضرورياً، جاء تنفيذه استجابةً للمتطلبات العالمية المتغيرة، والحاجة إلى التغلب على أوجه القصور التشغيلية، وتزايد عدم اليقين المالي. ومن خلال اعتماد نهج موحد بشأن "منظمة أرصاد جوية عالمية واحدة"، تتحول المنظمة من هياكل مجزأة ومنعزلة إلى إطار عمل أكثر تكاملاً ومرونة وخضوعاً للمساءلة.

ولم تراجع عملية إعادة الهيكلة الاعتبارات الاستراتيجية فحسب، بل اتسمت كذلك بالمسؤولية المالية الكبيرة. ومع تخفيض صافي قدره 19 وظيفة وتحقيق وفورات سنوية متوقعة قدرها 5.2 ملايين فرنك سويسري في تكاليف الموظفين، فإن المنظمة تُعزّز إدارتها المالية مع الحفاظ على ولايتها الأساسية. وسُيُعاد استثمار هذه الوفورات في المجالات ذات التأثير الكبير، مع تركيز استراتيجيات تعبئة الموارد على دعم الأنشطة الأساسية والتمكين الإقليمي، الأمر الذي يكفل أن تظل المنظمة ملائمة للغرض وأن تستجيب دائماً لأولويات الأعضاء.

وهذه الإصلاحات مجتمعة ستضع المنظمة في موقع يُمكنها من القيادة بقدر أكبر من الاتساق والكفاءة والتأثير، وتقديم خدمات متكاملة في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والبيئة والمناخ تلبي احتياجات أعضائها بشكل حاسم. ويضمن هذا التحول أن تظل المنظمة العالمية للأرصاد الجوية منظمة حيوية وسريعة الاستجابة ومستدامة ماليًا وقادرة على مواجهة التحديات الناشئة، مع الاستمرار في تقديم خدمات عالية الجودة لجميع الأعضاء دون انقطاع.