استغلوا مناصبهم في تسهيل الحصول عليها

«المرافق»: مسؤولون متواطئون في توزيع حيازات زراعية لأقاربهم

لجنة المرافق العامة

- إستدعاء وزير الإعلام للتحقيق في القضية ومتابعة ملف التحويلات إلى القضاء
- «الاشغال» لم تجب على استفساراتنا بشأن عدم استيعاب شبكة التصريف لمياه الأمطار
- أزمة مرسوم توزيع الدوائر بين المجلس والحكومة تمنع إجراء أنتخابات «البلدي»
- رفض إنشاء هيئة لإدارة الأزمات والكوارث والاكتفاء بإنشاء جهاز لإدارة الأزمات

بحثت لجنة المرافق العامة 3 اقتراحات بقانون بإنشاء هيئة لإدارة الأزمات والكوارث واقتراح بإنشاء جهاز لإدارة الأزمات، كما وافقت على عدد من الاقتراحات برغبة.

وقال رئيس اللجنة النائب عبدالله فهاد في تصريح صحفي بالمركز الاعلامي لمجلس الامة إن توجه اللجنة هو رفض انشاء الهيئة والاكتفاء بإنشاء جهاز لإدارة الأزمات.

وبين أن اللجنة بحثت 20 اقتراح برغبة ووافقت على أغلبها مثل تجميل وزراعة منطقة الشامية وانشاء اسواق مركزية لبيع المنتجات الزراعية والحيوانية في كل محافظة وإنشاء مركز للإطفاء في مدينة سعد العبدالله وإنشاء مجمعات للوزارات في كل محافظة.

وأضاف فهاد "منعا لأي تشابك في الاختصاصات بين الجهات المعنية سوف نستدعي عدة جهات مثل وزارة الداخلية والدفاع المدني ومجلس الوزراء للوقوف على ملاحظاتهم حول الاقتراحات المقدمة".

وبين فهاد أن اللجنة بحثت رسالتين الأولى بشأن الحيازات الزراعية التي وزعت بغير وجه حق، لافتا إلى أن الموضوع عرض على لجان برلمانية مثل لجنة حماية الأموال العامة ولجنة التحقيق في مخالفات الهيئة العامة للزراعة والآن وصل الأمر إلى لجنة المرافق لبحثه.

وأضاف "سوف نستدعي وزير الإعلام للتحقيق والاطلاع على آخر ما توصل اليه بهذا الشأن، لاسيما وأنه ثبت أن بعض المسؤولين متواطئين واستغلوا مناصبهم في توزيع تلك الحيازات الزراعية لأقاربهم"، مشيرا إلى ان اللجنة سوف تتابع ما آلت اليه التحويلات إلى القضاء.

وأكد فهاد أن اللجنة تابعت موضوع عدم استيعاب شبكة التصريف لمياه الأمطار، مشيرا إلى أن اللجنة كان لديها استفسارات عدة ولكن وزارة الاشغال تقاعست ولم تجب على هذه الاستفسارات وانتهت المدة التي كانت محددة حسب تكليف اللجنة.

وأشار إلى أن اللجنة سوف تطلب تجديد التكليف لاستكمال التحقيق حتى نمنع تكرار مثل هذه المآسي في المستقبل.

ولفت فهاد إلى أن اللجنة ناقشت أيضا موضوع التجديد للجنة المكلفة بأعمال المجلس البلدي، مبينا أن الذي يمنع إجراء الانتخابات هو مرسوم توزيع الدوائر والذي يعتبر أزمة بين المجلس والحكومة.

وقال فهاد "بحثنا هذا الأمر وسوف نستدعي وزير الداخلية للمناقشة في هذا الموضوع في اجتماع اللجنة المقبل بتاريخ 4 مارس المقبل حتى نصل إلى توزيع دوائر عادل ومنصف حسب تعهد وزير البلدية بذلك أمام الشعب الكويتي حتى تقام انتخابات المجلس البلدي بأقرب وقت".

وأضاف أن توجه اللجنة بان تكون الدوائر وتوزيعها عادلا بغير محاباة أو انتصار لمكون على آخر، معتبرا أن هذه القضية مهمة جدا وسوف نضعها على عاتقنا بغير محاباة أو مجاراة لضغوط معينة من هنا او هناك وهذا من باب المسؤولية السياسية.

وأكد فهاد أن ما تم تسريبه عن توزيع الدوائر غير صحيح، مؤكدا أن اللجنة سوف تدرس جميع التوزيعات وستكون شفافة في التعامل مع هذا الأم

بواقع 150 ديناراً شهرياً

«المرأة والأسرة»: بدل إيجار للمطلقة من غير كويتي

لجنة المرأة والأسرة

- توفير مركز رسمي لإيواء المرأة او ضحايا العنف الأسري وإعادة تأهيل المعتدى عليه
- خضير: لوزيرة بوشهري جادة ومجتهدة في التعاون مع المجلس لمساعدة المرأة في ضمان الحياة الكريمة

وافقت لجنة شؤون المرأة والأسرة البرلمانية على اقتراح برغبة بقضي بمنح المرأة الكويتية المطلقة ولديها ابناء بدل إيجار بواقع ١٥٠ دينارا شهريا.

وقالت رئيسة اللجنة صفاء الهاشم في تصريح صحافي بالمركز الاعلامي لمجلس الأمة إن اللجنة وافقت على الاقتراح بعدماتبين أن الكويتية المتزوجة من غير كويتي وتطلقت منه لا تتمتع ببدل الإيجار.

من ناحية أخرى أوضحت الهاشم ان وزارة الشؤون أبدت تعاونا كاملا عند مناقشة اقتراح قانون مكافحة العنف الأسري والذي تقدم به فريق إيثار التطوعي وتبنته اللجنة والرامي إلى حماية المرأة من مظاهر العنف الأسري والجرائم كافة المتصلة به.

وأضافت الهاشم أن الفكرة من هذا القانون توفير مركز رسمي لإيواء المرأة او ضحايا العنف الأسري وإعادة تأهيل المعتدى عليه وتقديم المساعدة القانونية والنفسية له وتشغيل خط ساخن للقي البلاغات والشكاوى، مبينة انه تم الاتفاق مع وزارة الشؤون لإنشاء هذه المراكز بالتعاون مع الفرق والمؤسسات التطوعية الكويتية والبالغة 80 جهة ومن ضمنها فريق إيثار التطوعي.

ونوهت الهاشم الى أن اللجنة ستسعى لإنجاز تقريرها بشأن هذا القانون في اجتماعها في الثامن من مارس المقبل تمهيدا لإدراجه على جدول أعمال المجلس وإقراره.

ومن جانبة أشاد النائب د.حمود الخضير بقرار لجنة المرأة البرلمانية الموافقة على اقتراحه المتعلق بصرف بدل إيجار للمطلقة الكويتية التي لديها أولاد من زوج غير كويتي، وطالب الحكومة بالتعاون مع المجلس في سرعة تطبيق هذا الاقتراح.

وأضاف الخضير في تصريح صحفي أن اقتراحه يأتي في إطار المساعي الرامية إلى إنصاف المرأة الكويتية وتذليل الصعاب التي تواجهها في سبيل حصولها على العيش الكريم المكفول لها دستوريا.

وأعرب الخضير عن الأمل في أن يضع مجلس الأمة في مقدمة أولوياته القضايا التي تخص المرأة الكويتية في مختلف المجالات. وقال إن هناك العديد من الاقتراحات التي تم تقديمها من أجل معالجة المشاكل التي تواجه المرأة الكويتية، داعيا الحكومة إلى التعامل الجاد مع قضايا المرأة وعدم التلكؤ في تطبيق القوانين كافة الصادرة عن المجلس في هذا الشأن.

ودعا الخضير وزيرة الدولة لشؤون الاسكان جنان بوشهري إلى تفعيل جهودها للتوصل إلى حلول جذرية للمشكلة الإسكانية، خصوصا ما يتعلق بالمرأة الكويتية التي تتعرض للظلم في تطبيق بعض القوانين والقرارات وأكد أن ما يلمسه من الوزيرة بوشهري خلال الفترة الماضية أنها جادة ومجتهدة في التعاون مع المجلس ومساعدة المرأة في ضمان الحياة الكريمة لها.

حملة «أمانة» اقامت ملتقى «المسؤولية والمساءلة»

متخصصون: القيادي يعتبر المسؤول الأول عن غرس قيم حب العمل وترسيخ ولاء الموظفين

لقطة جماعية للمحاضرين مع الأمين العام

- العبدالله: «الموانئ» الاستعانة بشركة عالمية لإعادة هيكلة التنظيم الإداري
- مهدي: الهيكل الإداري الحكومي الآن يفوق احتياجاته البشرية بخمسة أضعاف
- الحجاج: المساءلة والمسؤولية لا تقتصران على العقوبات بل تمتدان إلى المكافآت
- الخشتي: بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظف.. وولاؤه لا يأتي بين يوم وليلة

- الموسى: يجب تثقيف الموظفين وإجراء اختبارات عن مدى استيعابهم المتطلبات الوظيفية

- العيار: المسؤولية تقع أولاً على القيادات في تطوير أداء الموظفين

تحت رعاية وحضور الأمين العام لمجلس الأمة علام الكندري نظمت حملة امانة ملتقى (المسؤولية والمساءلة) لقيادي وإشرافيي الامانة العامة للمجلس اليوم الخميس في مبنى صباح الأحمد للاعضاء.

وأكد المتحدثون في جلسات الملتقى أن القيادي يعتبر المسؤول الاول عن غرس قيم حب العمل وترسيخ ولاء الموظفين لجهة العمل مشيرين إلى أهمية التدريب والتثقيف المستمر للموظفين ومكافاتهم وتنظيم لقاءات ودية بين العاملين لتسويق الأفكار التي ترغب جهة العمل في تعزيزها.

وأوضح المتحدثون ان تطوير اداء الموظفين مسؤولية الإدارة والقيادات، مشيرين إلى ان ظروف العمل في القطاع الخاص تختلف عن الحكومة وبالتالي فإن بيئة العمل في كل منهما تحتاج إلى آليات مختلفة.

من جهته اوضح رئيس مجلس إدارة البنك التجاري علي الموسى أن القيادة القدوة ليست بالشعارات وأن الهيمنة الصحيحة على الموظفين تتطلب التزام القدوة بالدوام اولا، مبينا ان ظروف العمل في القطاع الخاص تختلف تماما عن الحكومة.

وأوضح أن (الحوكمة) كانت في السابق مجرد (سوالف دواوين) واليوم أصبحت واقعا يفرض نفسه على جميع الدول، مشددا على ضرورة تثقيف الموظفين وإجراء اختبارات عن مدى استيعابهم المتطلبات الوظيفية.

من جهته، قال نائب رئيس مجلس إدارة شركة مشاريع الكويت القابضة فيصل العيار إن المسؤولية تقع أولا على القيادات في الالتزام وتقويم أخلاقيات العمل وتطوير أداء الموظفين وأن يكون تحقيق العدالة بين الموظفين جزءا من رؤية عملهم.

وأكد العيار أهمية الالتزام بالشفافية مع الموظفين وأن يكون المسؤول قدوة لهم، مبينا أن مسؤولية القائد تتمحور حول تسويق فكره بين الموظفين وأن تكون رؤيته وخطة عمله واضحة لهم.

وامتدح تجربة (أمانة مثال يحتذى به) لأنها تعني التثقيف الذي يتحدث عنه الملتقى، مبينا أن التغيير لا يأتي في يوم وليلة والكويت لديها كل الإمكانات والكفاءات الكفيلة بتطوير البلد.

وفي الجلسة الثانية للملتقى، أشاد المدير العام لمؤسسة الموانئ الشيخ يوسف العبدالله بما قام به الأمين العام لمجلس الأمة والعاملون معه في تجربة الأمانة العامة لإعادة هيكلة تنظيمها الإداري بالكامل بالاستعانة بإحدى الشركات العالمية، مبينا أن مؤسسة الموانئ تتجه للقيام بالخطوة ذاتها

وبين العبدالله أن هناك 3 عوامل أساسية لنجاح العمل، أولها الموظف نفسه وطموحه وشغفه بالعمل، وثانيها مكان العمل ومدى مناسبته للموظف لكي يؤدي فيه ما يطمح إليه، والعامل الثالث والأخير هو المسؤول أو المدير، مؤكدا أهمية العلاقات الجيدة ما بين الموظفين فيما بينهم والمسؤولين في نجاح أي مؤسسة أو عمل.

وذكر أن مؤسسة الموانئ قفزت بارباحها من 14 مليون دينار إلى 44 مليون دينار بفضل عمليات إعادة الهيكلة التي تمت والرؤية الواضحة التي وضعت لخطة عمل المؤسسة.

ورأى العبد الله أن الحرية في اتخاذ القرار هي ما يميز القطاع الخاص في الكويت بما يجعله قادرا على التوسع والانتشار بشكل أكبر وأسرع.

وفي الجلسة ذاتها، تحدث الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية د.خالد مهدي قائلا: إن أي عمل يحتاج إلى وجود رؤية وخارطة طريق لنمو العمل، ورغبة في التنافسية واندفاع للنمو ورسم الإستراتيجية، مؤكدا أن التنفيذ سيكون أمرا سهلا في حال توافرت كل هذه العوامل.

وأوضح أن خارطة الطريق لها مستلزمات ونجاحها يعتمد على تحقيق ثلاثة أمور هي السير على وقت محدد وتحقيق الهدف المطلوب وحققت الاهتمام من كل المسؤولين بها وطبقت المسؤولية عليهم وأن يبلغ الكل بما يحصل في الخطة.

وبين أن الإشكالية هي أن المؤشرات في المؤسسات الحكومة مختلفة عنها في القطاع الخاص ولكن المفاهيم هي نفسها، مؤكدا أن أهم مؤشرين مشتركين هما الكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد لتحقيق الأهداف.

وشدد على أهمية المتابعة من قبل المسؤولين لعمل الموظفين والاطلاع المتواصل على سير العمل، بالإضافة إلى تحفيز الموظفين على المزيد من العطاء سواء عن طريق الحوافز المادية أو المعنوية وتوفير متطلبات الموظفين لإنجاز العمل المطلوب.

وكشف عن أن الأعداد في الجسم الإداري الحكومي تفوق الاحتياج بخمسة أضعاف وهذا يؤدي إلى ضعف الكفاءة وانخفاض مؤشرها.

وأكد أن تضخم الأجهزة الإدارية يؤدي إلى نتيجة عكسية، مشددا على ضرورة عدم تضرر الحكومة بضغط القطب الشعبي وتعريض الإدارات الحكومية إلى التخمة.

وفي الجلسة الثالثة، قالت سلمى الحجاج المدير العام للموارد البشرية إن هناك فرقا بين المساءلة والإحساس بالمسؤولية التي يفترض أن تكون على عاتق القيادي، مبينا أن من واجب القيادي أن يخلق بيئة الإحساس بالمسؤولية لدى الموظفين.

وأكدت أن المساءلة والمسؤولية تبدأان من القيادي نزولا إلى سائر الموظفين، ولا تقتصران على العقوبات بل يجب أيضا أن تمتدا إلى المكافآت المادية أو المعنوية من خلال تكريم الموظفين.

وقال المدير التنفيذي للعلاقات والاتصالات بشركة زين وليد الخشتي إن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظف، كما أن الحوافز لا تقتصر على الجانب المادي فقط بل تشمل الجانب المعنوي ومكافاة الموظف بالتطوير والترقيات والدورات التدريبية.

وأشار إلى أهمية اللقاءات الودية مع الموظفين بشكل دوري، ومكافاتهم بتخفيض ساعات العمل أو السماح لهم بالخروج في نزهات بين فترة وأخرى، ودعا إلى تمكين المرأة بشكل أكبر وعدم التحيز بين الجنسيات داخل الشركة.

وأكد أن المساءلة يجب أن تشمل تثقيف الموظف بموضع الخطا وكيفية معالجته، بحيث يعرف الموظف من نفسه انه أخطا بعدم تحقيق أهداف العمل، مشددا على أهمية تنمية ثقة الموظف بنفسه وقدرته على أداء مسؤولياته في العمل.

وبين أن الولاء الوظيفي لا يتحقق في يوم وليلة وهذا الولاء إذا تحقق فإنه سيكون دافعا للموظفين في بذل المزيد من أجل خدمة جهات عملهم وتحقيق الإنجازات