

<p>I believe that the blue-collar and the white-collar factor is very important as well, since not every staff is interacting with the client himself.</p>	<p>أعتقد أن مؤشر طبقة العمال والموظفين الإداريين مهم أيضًا ، حيث لا يقوم جميع الموظفين بالتعامل مع العميل شخصياً.</p>
<p>*Client's demand for an employee really brings out the best in that employee himself regardless of the training he has been trained– all of them had been trained - , but each individual has his own upscale.</p>	<p>*طلب العملاء لموظف معين يُظهر أفضل ما في ذلك الموظف بغض النظر عن التدريب الذي خضع له من قبل – مع العلم أن جميع الموظفين قد خضعوا للتدريب - ، ولكن يبقى لكل فرد مستواه الرفيع خاص به.</p>
<p>That really brings out the best in that person himself regardless of the training he has been trained– all of them had been trained - , but each individual has his own upscale.</p>	<p>هذا ما يُظهر أفضل ما في ذلك الموظف بغض النظر عن التدريب الذي خضع له من قبل – مع العلم أن جميع الموظفين قد خضعوا للتدريب - ، ولكن يبقى لكل فرد مستواه الرفيع خاص به.</p>
<p>When you see every year and evaluate how many staff left and how many are still there, that also an indicator.</p>	<p>عندما تقوم كل عام بتقييم عدد الموظفين الذين غادروا الشركة وعدد الذين لا يزالون على رأس عملهم ، فهذا يُعتبر مؤشرًا أيضًا.</p>
<p>Saudi is giving more freedom now to the staff to switch from one company to another and giving him/her the right to switch, so there isn't the visa constrains that I am tying them within that factor.</p>	<p>تمنح السعودية الموظفين في عصرنا الحالي المزيد من الحرية للانتقال من شركة إلى أخرى بالإضافة إلى الإقرار بحقوقهم في ذلك ، لذلك لا توجد قيود على التأشيرة التي تقوم بتقييد الموظفين المغتربين بها.</p>
<p>We do the employment engagement survey on an annual basis and that goes from the labor category all the way to seniors. And from that you see the whole number and what percentages believe in the values of the company and how many will probably stay within the coming five years, and these are clear indicators from each company to see am I doing the right work or not.</p>	<p>نقوم بإجراء دراسة سنوياً حول التزام الموظفين بالعمل والذي يستهدف فئة العمال مروراً ب كبار الموظفين، ومن خلال تلك الدراسة نتمكن من معرفة العدد الكلي والنسب المئوية للموظفين الذين يؤمنون بقيم الشركة وكم عدد الموظفين المُحتمل بقائهم في الشركة في غضون السنوات الخمس القادمة ، وهذه مؤشرات واضحة من كل شركة لمعرفة إذا ما كانت الأمور تسري على ما يُرام.</p>
<p>Nobody doubt that there were some industries or some heroes – I would say – came out from different industries that were there but never seen firsthand, for example, health care sector. We never felt their need until this COVID-19, in addition to police and regulating</p>	<p>لا أحد يشك في أن هناك بعض القطاعات الصناعية أو بعض الأبطال الذين يعملون في مجالات مختلفة كانت موجودة ولكن لم يسبق النظر إليها عن كثب، على سبيل المثال ، قطاع الرعاية الصحية. لم نشعر أبدًا بالحاجة اليهم حتى جاء كوفيد-19 ، بالإضافة إلى الشرطة والتنظيم.</p>
<p>We had some of our clients who were among the companies that were out of the curfew, so they moved and travelled during the whole period of this pandemic on the 24-hour basis, whether it was in telecom sector or the logistic sector. So we used to get calls on the 24 hour “where is this guy?”</p>	<p>كان لدينا بعض عملائنا الذين كانوا يعملون في شركات قطاع الاتصالات أو القطاع اللوجستي والتي لم يسري عليها حظر التجول، لذلك تمكنا من التنقل والسفر طوال فترة هذا الوباء على مدار 24 ساعة، لذلك اعتدنا على تلقي مكالمات على مدار 24 ساعة للسؤال عن سبب تأخر وصول الموظف حيث يسألنا المتصلون: أين الموظف؟</p>

<p>Since it is a new sector FM in Saudi, so full traction in the past five years. This COVID really emphasized more and made it very clear the need for them.</p>	<p>يُعتبر مجال ادارة المرافق هو قطاع حديث في المملة العربية السعودية وقد حظى بشعبية كبيرة في الخمس سنوات الاخيرة. وقد أكدت لنا جائحة كوفيد-19 الحاجة الماسة لشركات ادارة المرافق وجعلته أمراً أكثر وضوحاً.</p>
<p>*I look at it more in basing it on the employee to increase the value of human capital , with real focus on blue collar if you would say, I mean at this time of need and I am referring to the COVID situation, it always these critical times where you need to comfort the staff, you need to give them all need in terms of getting the best out of them, because there is the best</p>	<p>*يجب النظر الى قضية رفع قدر رأس المال البشري من منطلق الاستناد الى الموظف ، مع التركيز الحقيقي على طبقة العمال ، أعني في وقت الحاجة مشيراً إلى الوضع خلال كوفيد-19 في مثل هذه الأوقات الحرجة أنت بحاجة إلى راحة الموظفين ، عليك توفير كل ما يحتاجونه من أجل الحصول على أداء أفضل ، لأنه حتماً هنالك الأفضل.</p>
<p>I look at it more in basing it on the employee, with real focus on blue collar if you would say, I mean at this time of need and I am referring to the COVID situation, it always these critical times where you need to comfort the staff, you need to give them all they need in terms of getting the best out of them, because there is the best</p>	<p>أنظر للموضوع من منطلق الاستناد الى الموظف ، مع التركيز الحقيقي على طبقة العمال ، أعني في وقت الحاجة مشيراً إلى الوضع خلال كوفيد-19 ، ففي مثل هذه الأوقات الحرجة أنت بحاجة إلى راحة الموظفين ، عليك توفير كل ما يحتاجونه من أجل الحصول على أداء أفضل ، لأنه حتماً هنالك الأفضل.</p>
<p>One thing that we practice which is very simple the groups of project, so we had a whats app group for every region; we put in supervisors and some of the technicians and even some cleaners. I was in every group, so they know that what they doing is reaching the highest authority in the company and there is words of acknowledgments and words of motivation to them and that really kept them going</p>	<p>من الأشياء البسيطة التي نقوم بتنفيذها هي فكرة "مجموعات المشاريع" ، فقد كان لدينا مجموعة على تطبيق الواتس أب لكل منطقة ؛ وقمنا بوضع المشرفين وبعض الفنيين وحتى بعض عمال النظافة و قد كُنت متواجداً في جميع المجموعات ، حتى يعلموا أن ما يفعلونه يصل إلى أعلى سلطة في الشركة. وهناك كلمات شكر وتقدير لهم ، وهذا حقاً جعل الموظفين يستمرون في العمل.</p>
<p>We had some incidents of COVID-19 positive cases. However they were frustrated more that they weren't able to go and do their best than just to set and relax in there, so that is also another thing that we saw in guys</p>	<p>كان لدينا بعض الحالات المصابة بكوفيد-19. ومع ذلك ، فإنهم يشعرون بالإحباط أكثر عندما لا يستطيعون المُضي قدماً و تقديم أفضل ما لديهم من مجرد الجلوس والاسترخاء، وهذا أيضاً شيء آخر رأيناه في الشباب.</p>
<p>A simple thank you is more important than anything at this current situation that is my view in terms of getting the best out of staff.</p>	<p>لعل قول "شكراً لك" أمر بسيط لكنه يعتبر أكثر أهمية من أي شيء في هذا الوضع الراهن، وهذه هي وجهة نظري من حيث الحصول على أفضل أداء من الموظفين.</p>
<p>Ideas come when you give room for the staff; you give them comfort it is ok to do mistakes within the area that they are in. We got sometimes a proposal of someone“ sir I thought of this, why don't we do that", and that simple thing really made the difference in some cases. You will be surprised that their supervisors never thought about it</p>	<p>تولد الأفكار عندما تُفسح المجال للموظفين ؛ أنت تمنحهم الأمان، فلا بأس من ارتكاب الأخطاء في منطقة العمل. لذلك حصلنا في بعض الأحيان على اقتراح من أحد الموظفين "يا سيدي ، لقد فكرت في هذا، لماذا لا نفعل ذلك؟"، وهذا الشيء البسيط أحدث فرقاً في بعض الحالات. سنتدهش من أن المشرفين عليهم لم يفكروا أبداً في ذلك.</p>

<p>Some of them reach a point where there isn't a solution, and he just takes it to his own hands.</p>	<p>بعض الموظفين يكتفون بتحمل مهام العمل على عاتقهم دون الوصول إلى مرحلة إيجاد الحلول.</p>
<p>Now post pandemic you know that this person and this person could be placed in another region or another position that he can make a decision more, so that is also an indicator of the abilities of each person.</p>	<p>الآن بعد جائحة كوفيد-19 ، أنت تعرف أن شخص ما يُمكن وضعه في مكان آخر أو في منصب آخر يستطيع من خلاله اتخاذ القرار بشكل أكبر ، وهذا يُعتبر مؤشر على قدرات كل شخص.</p>
<p>We have a say in an Arabic say called the need is the creator or innovation, and these time of needs you will find all innovations and solution coming out from the staff.</p>	<p>لدينا مقولة باللغة العربية تقول "الحاجة أم الاختراع" ، و في أوقات الشدة ستجد جميع الابتكارات والحلول التي تصدر عن الموظفين.</p>
<p>I think it is an enabler or you can say it is a support to the human fact, not a replacer.</p>	<p>أعتقد أن التكنولوجيا عامل مساعد أو يمكنك القول أنها تشكل دعم للعاملين في المجال عوضاً عن كونها تحل محلهم.</p>
<p>every company especially on the FM side, it is a man power-industry, so you have the operation people who are just simple people the ones that do cleaning, the technical, and you have people in the finance, Support services, HR and procurement, and these services or these technologies are as good as the input that is being done into them by the individuals.</p>	<p>كل شركة، خاصة في مجال ادارة المرافق تعتمد على القوى البشرية. فهناك موظفي العمليات، الأشخاص الذين يقومون بالتنظيف ، والفنيين ، ولديك أشخاص عاملين في دائرة المالية والدعم المالي، وقسم الموارد البشرية ، وقسم المشتريات. فهذه الخدمات أو هذه التقنيات لا تقل أهميتها عن أهمية المدخلات التي يقوم بها الأفراد العاملين.</p>
<p>Now it might not replace but I would say make things more efficient, a second eye in the finance in the payroll inn some procurement items.</p>	<p>قد لا تحل التكنولوجيا محل العاملين في الوقت الحالي لكنها تجعل الأشياء أكثر كفاءة باعتبارها العين الثانية في عملية التمويل و في كشوف المرتبات و بعض بنود المشتريات.</p>
<p>However the operational side I believe it wouldn't, you still need man power, it would reduce a very minimum, COVID-19 is an example, as everybody forgot about the technology and just focused on people where is this guy</p>	<p>. أعتقد أنه من الممكن أن يحدث ذلك لبعض وظائف الدعم في مجال ادارة المرافق. الا انني لا أعتقد أن ذلك ينطبق على الجانب المتعلق بالوظائف التشغيلية. فلا تزال بحاجة إلى القوى البشرية. بإمكان لتكنولوجيا التقليل من الموظفين للحد الأدنى. فلنأخذ جائحة كوفيد-19 على سبيل المثال، حيث نسي الجميع أمر التكنولوجيا وقاموا فقط بالتركيز على الاشخاص فكانوا يتسائلون عن بعضهم البعض: "أين ذلك الشخص".</p>
<p>*Mitigate the consequences is a bit difficult I would say in facility management sector.</p>	<p>*التخفيف من العواقب أمر صعب بعض الشيء في قطاع ادارة المرافق.</p>
<p>Mitigate the consequences is a bit difficult I would say under the current segment.</p>	<p>التخفيف من العواقب أمر صعب بعض الشيء في هذا القطاع.</p>
<p>There was a lot of support between many FM companies and many government or semi-government divisions or entities. In terms of sanitizing There were some CSR collaborations as well with municipalities and sanitizing some of the ATMs within the cities. And that was on free basis, some of the streets and facades of some buildings as well. Since nobody knew that they were really carriers of that virus or not.</p>	<p>لقد كان هناك الكثير من الدعم المتبادل بين العديد من شركات ادارة المرافق والعديد من الأقسام أو الهيئات الحكومية أو شبه الحكومية. فمن حيث التعقيم، فقد كان هناك بعض التعاون من منطلق المسؤولية الاجتماعية للشركات مع البلديات حيث تم تعقيم بعض أجهزة الصراف الآلي داخل المدن بالإضافة الى تعقيم بعض الشوارع و واجهات بعض المباني. وكان ذلك مجاناً. نظرًا لأن لا أحد يعرف ما اذا كانوا بالفعل يحملون هذا الفيروس أم لا.</p>

<p>There would be more of CSR collaboration that could work with other FM companies joining together in expanding their network and doing more sanitizing and supporting and cleaning facilities hospitals for example or emergency external areas. I think this is something that we have done and seen it in Saudi a lot.</p>	<p>يمكن أن تتعاون شركات ادارة المرافق مع الشركات الأخرى من منطلق المسؤولية الاجتماعية وذلك لتوسيع شبكتها والقيام بالمزيد من خدمات التعقيم والدعم وتنظيف المنشآت، كالمستشفيات على سبيل المثال أو أماكن الطوارئ الخارجية. أعتقد أن هذا شيء قد قمنا به ورأيناه كثيراً في المملكة العربية السعودية</p>
<p>Just an example that we have seen as well is the energy efficiency and energy reduction in projects and we have had examples where the clients want to reduce their energy, wants to reduce that of course, we bring the right consultant and we start working with them in doing that is an investment of three to five years</p>	<p>مجرد مثال رأيناه أيضاً هو كفاءة استخدام الطاقة بالإضافة الى الحد من استهلاك الطاقة في المشاريع، فقد مررنا بمواقف حيث يرغب العملاء في تقليل الطاقة المستهلكة في العمل. كانوا بحاجة لتقليل ذلك بالطبع. فنقوم بجلب المستشارين المناسبين ونبدأ العمل معهم في القيام بتقليل الطاقة المستهلكة والذي يُعتبر استثمار لفترة تتراوح من ثلاث إلى خمس سنوات.</p>
<p>the minute you show them the investment amount and the year of depreciation and the saving in long term he starts rethinking it 10 times and then just backing out from it so they choose to still spend what they have instead of taking a risk on something that might end within 3 to 5 years</p>	<p>في اللحظة التي تعرض فيها على العملاء مبلغ الاستثمار وسنة الاستهلاك والادخار على المدى الطويل، يبدأون في إعادة التفكير في الأمر عشر مرات ثم يتراجع عن ذلك ، لذلك يختارون الاستمرار في إنفاق ما لديهم بدلاً من المخاطرة بشيء قد ينتهي في غضون ثلاث إلى خمس سنوات.</p>
<p>in some car parks you park for 3 4 hours and then it is five dirham, it is not worth the cost of the guy who is handling that when you are exiting, unlike other countries in Europe or the US where each parking is not less than seven to 10 dollars.</p>	<p>في بعض مواقف السيارات ، تقوم بركن السيارة لمدة تتراوح من ثلاث الى أربع ساعات مقابل خمسة دراهم ، فالمبلغ لا يستحق تكلفة الشخص الذي يقوم بتجهيز الموقف عندما تقوم بالمغادرة ، على عكس البلدان الأخرى في أوروبا أو الولايات المتحدة حيث لا تقل تكلفة كل موقف للسيارات عن سبعة إلى عشرة دولارات .</p>
<p>In our case because there was a lot of constraints driven by the government in terms of curfew time and lockdown time between cities and all of that, clients were understanding to this and some of them were more understanding to reducing the time of responding to some cases depending on the urgency.</p>	<p>فيما يخصنا نحن، فبسبب وجود الكثير من القيود التي تفرضها الحكومة من حيث وقت حظر التجول و منع التنقل بين المدن، كان العملاء متفهمين لذلك وكان بعضهم أكثر تفهماً عند تأخر وقت الاستجابة لهم في بعض الحالات والذي يعتمد على مقدار الحاجة.</p>
<p>Some asked that staff would be residing in the building in case to avoid any kind of miss spare parts. So there was a mutual understanding between the client and the service provider us during pandemic period, so they were changed and they are back again.</p>	<p>فقد طلب البعض أن يكون الموظفون مقيمين في مبنى الشركة لتجنب أي نوع من حالات عدم توفر موظفي الاحتياط. لذلك كان هناك تفاهم متبادل بين العميل ومقدم الخدمة خلال فترة الجائحة ، فقد تم تغيير مؤشرات الأداء الرئيسية ثم ها هي تعود كما كانت عليه مسبقاً.</p>

ملاحظة هامة: \*يرمز الى أن النص تم اعادة صياغة له بحيث يخرج لبقاً ومفهوماً بشكل أوضح من قبل القارئ. وتم وضع النص الأصلي في الصف الذي يليه مباشرة.