

في هذا العدد



التنوع هو المدخل
إلى العالمية

2



الشلل السفلي إعاقة لا
تمنع من العمل والإبداع

3



خطوات البحث عن وظيفة
لأشخاص لديهم شلل سفلي

5



«مشروع الدمج
الاقتصادي والاجتماعي»

11 - 9

هذا الدليل

إدراج الإعاقة على أجندة الإنتاج

بقلم: محمد العاصي

منهم غير قادرين على استخدام المواصلات العامة. ويبين المسح الذي أجراه «الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني» سنة ١١٠٢ أن هناك ٢٤ في المئة في الضفة الغربية و٠٤ في المئة في قطاع غزة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في التواصل مع البيئة المحيطة بسبب نظرة الآخرين لهم.

وفي الأردن كمثال ثالث بين تقرير أعده المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية أن معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي سواء أكانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسمية تبلغ ١ في المئة، وفي القطاع الخاص لا تكاد تذكر. وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين.

ويقدر «البنك الدولي» عدد أن نسبة الأشخاص المعوقين تتراوح بين ٤ و٦ في المئة من مجموع السكان.

وفي مصر وفقاً لآخر إحصاء رسمي للدولة أجري في العام ٢٠٠٢، فقد بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ٤,٣ في المئة من عدد السكان. ولكن وفقاً للتقديرات غير الرسمية، فإن النسبة تتراوح بين ٠,١ و٢١ في المئة من السكان. ولا توجد إحصاءات مؤكدة حول نسب البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، لكن التقديرات تشير إلى أنها الأعلى بين الدول العربية.

أمام ذلك الواقع، لا بد لنا من وقفة علمية، تستهدف الأطراف المعنية بانخراط الأشخاص المعوقين في عملية الإنتاج، وصولاً إلى استقلاليتهم المادية.

ويعمل «اتحاد المقعدين اللبنانيين» عبر مشاريعه وبرامجه وحملاته، على

محاولة تقريب وجهات النظر بين الأطراف الثلاثة المعنية في تحقيق الدمج في المجتمع، أي رب العمل والشخص المعوق وأفراد المجتمع. ووضعها في إطار مشروع متكامل يوفر الجوانب المختلفة للحاجات الإضافية، ويسهل عملية الربط بين أرباب العمل والمعوقين ويعزز فرص العمل.

لذا، سيخصص كل عدد من الدليل للتعريف في حاجة إضافية معينة، وفي «الحلول البديلة» لكل حاجة إضافية. ونعرف في هذا العدد بالشلل السفلي، وبالحلول البديلة التي تعوض للشخص المعوق عن حاجاته الإضافية. ويقدم الدليل لرب العمل التحضيرات البسيطة التي يمكنه القيام بها كي يسهل على الشخص المعوق القيام بوظيفته وليعطيه بالتالي نتيجة أفضل.

وفي كل عدد، يتضمن الدليل دراسة حالة يهدف عرضها إلى الترويج لتجارب توظيف ناجحة لأشخاص معوقين تمكنوا من تخطي إعاقاتهم وتأقلموا مع حاجاتهم الإضافية. ■

تتجه المجتمعات إلى الاعتماد على التنوع بحيث تستفيد من طاقات المجتمع كافة. الأشخاص ذوو الإعاقة هم فئة من المجتمع تضيف التنوع المطلوب للتطور. لكن احترام هذه الفئة وإعطائها الفرص المتساوية يبقيان رهناً بمدى تقبل المجتمع لها.

ويقدم هذا الدليل معلومات عن الإعاقات المختلفة وعن الحلول البديلة التي تعوض عن الحاجات الإضافية التي تنتج من كل إعاقة. كما يطرح إرشادات بسيطة وعملية جداً تمكن القارئ، وخصوصاً أرباب العمل، من التأكد أن الحلول غالباً ما تكون بسيطة جداً وغير مكلفة من أجل توظيف شخص معوق. فهو بمثابة دليل توجيهي للأشخاص المعوقين من أجل التحضير للخطوات الأولى للبحث عن وظيفة، في الوقت نفسه، هو دليل إرشادي لرب العمل الذي يرغب في توظيف شخص معوق.

ومما لا شك فيه أن حق العمل من الحقوق المتفق عليها على المستويين الاجتماعي والحقوقي، ولا نجد خلافاً على صعيد دول

العالم على ماهية هذا الحق الذي يختص به إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، بحسب «العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية». وقد تناولت المواثيق الحقوقية، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة أو مواثيق «منظمة العمل الدولية»، حق العمل من خلال تفصيل العناصر التي تشكل الحق في صورته الكاملة.

وتشير دراسات الصادرة عن منظمات دولية إلى أن توظيف الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص

يحرك العجلة الاقتصادية بنسبة كبيرة ويطورها، نتيجة مستوى إنتاجيتهم العالي في قطاعات عمل مختلفة.

وترتكز القوانين العربية في مجملها على رؤية الرعاية. ويرى الخبراء أن هذه القوانين في طريقها للتطور في الاتجاه الاجتماعي نتيجة تأثير الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن الأرقام تشير إلى عكس ذلك، ففي لبنان كمثال أول عن المنطقة العربية، وصلت نسبة الأمية عند الأشخاص ذوي الإعاقة إلى ٥٠ في المئة. وبلغت نسبة البطالة بين الحاصلين على بطاقة إعاقة منهم والقادرين على العمل ٩٦ في المئة (أعمارهم بين ١٦ و٤٦ سنة)، في حين بلغت نسبة الذين يعيشون تحت عتبة الحرمان منهم ٤٤ في المئة.

أما في فلسطين كمثال ثان عن المنطقة العربي، فقد بلغت نسبة البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة ٧٨ في المئة، ونسبة الأمية ٣٥ في المئة، في حين أن ٨٣ في المئة منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم، و٦٧ في المئة



التنوع هو المدخل إلى العالمية



تؤكد الدراسات أن توظيف الأشخاص المعوقين تؤدي إلى تحسين الصورة الخارجية للشركة، وتحديد السوق الملائمة للمستهلكين المعوقين، وأسرههم، وأصدقائهم والنفاذ إليهم، وتجذب الشركات التي تستخدم أشخاصاً معوقين، الزبائن والمساهمين المعوقين.

ذلك ما أكدته دراسة ألمانية حملت عنوان «The Effect of Disability on Labour Market» (تأثير الإعاقة على سوق العمل)، والتي خلصت إلى أن سوق العمل في أي دولة تتأثر بشكل كبير، وتؤثر إيجابياً على الناتج المحلي إذا استهدفت سياسات السوق الأشخاص المعوقين.

وتوضح الدراسة أن دخل المؤسسة الدامجة يحقق ارتفاعاً بين ٨ و ١٢ في المئة إذا تمت عملية الدمج بشكل صحيح. وتشير الدراسة في جزء منها إلى أن الأعمال الإدارية والمكتبية هي الأكثر قدرة على استيعاب الأشخاص المعوقين، وتعطي مثلاً عن شركات مختلفة وصلت فيها حركة توظيف الأشخاص المعوقين إلى ٢٠ في المئة، ولم يتأثر إنتاجها سلباً، بل على العكس حيث ارتفعت أسهمها على الصعيد المحلي وعلى صعيد كبرى الشركات الدامجة عالمياً بعد فترة من اعتمادها سياسة الدمج.

وبحسب التقرير العالمي حول الإعاقة، الصادر عن «منظمة الصحة العالمية» فإن التزام صاحب العمل بإجراء تعديلات معقولة، مثل إتاحة إجراءات التوظيف والاختيار، وتكييف بيئة العمل وتعديل أوقات العمل لتناسب مع ظروف ذوي

الإعاقة، وتوفير التكنولوجيا المساعدة. كل ذلك من شأنه أن يحد من التمييز في مجال العمل والتوظيف، ويزيد من سبل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل، وتغيير المفاهيم المتعلقة بقدرتهم على الإنتاج.

وإضافة إلى التدريب المهني الأساسي، فإن تدريب الأقران، والإرشاد والتوجيه، والمدخلات الميكروية أثبتت كلها جدواها في تحسين مهارات ذوي الإعاقة. كما أن التأهيل المرتكز على المجتمع يمكنه تحسين



المهارات والمواقف، ودعم التدريب أثناء الخدمة، وإرشاد وتوجيه أرباب العمل. وقد ساعدت خدمات توظيف وعمل ذوي الإعاقة التي يتحكم فيها المستخدمون، على تعزيز التدريب والعمل والترويج لهما في عدد من البلدان.

إضافة إلى ذلك، فإن الشركات تبحث عن التخصص في الأيدي العاملة في بعض المهارات للحصول على ميزات محددة في السلعة أو الخدمة التي تقدمها. وهذا ما يتقنه عادةً الأشخاص المعوقون. فهم يتقنون عملهم بشكل جدي نتيجة التهميش الذي تعرضوا له من المجتمع والأحكام المسبقة والخاطئة.

إن بعض أرباب العمل وأصحاب الشركات يعتقدون أن توظيف شخص معوق مكلف نتيجة للتجهيزات الإضافية التي قد يحتاجها في مكان العمل. على الرغم من أن الشركات التي تحقق التنوع داخل فريق عملها وفي الخدمة أو السلعة التي تقدمها تثبت عدم تحملها أي كلفة إضافية.

وتشير التجارب الرائدة والعالمية إلى أنه في بعض الحالات النادرة فقط يحتاج الأشخاص المعوقون إلى تجهيزات، وإن احتاجوها فإنها تكون ذات كلفة قليلة جداً قياساً للأرباح التي ستجنيها الشركة من

خلال اكتسابها زبائن جديداً من أصدقاء الأشخاص المعوقين وأهاليهم، وهم أيضاً زبائن تبحث عنهم كل شركة. ويؤكد ذلك أنه لا يمكننا التحدث عن كلفة دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع، بل نتحدث عن فوائد وأرباح هذا الدمج، لأن دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل يؤثر إيجاباً على الدخل الوطني نتيجة استثمار طاقات مهمشة في المجتمع.

ويعني ذلك أن التغيير سيبدأ من إعادة النظر في التخطيط لحل قضايانا التي تتفاقم وتنعكس سلباً على نمط حياتنا. وأن التخطيط وتحديد الأهداف قصيرة الأمد لا يشكل حلاً، إنما علينا ضمن أهدافنا الاقتصادية أن ننظر إلى القضايا الصغيرة والكبيرة التي نريد معالجتها. ونطرح الحلول ضمن رؤية شاملة ومتكاملة بحيث يطل كل القضايا وليس كل قضية على حدة، فيتم بذلك تخفيف الأعباء الاقتصادية واستثمار كل الطاقات المتنوعة في المجتمع بحيث نحد من مشكلة البطالة ويُدمج الأشخاص المعوقون في المجتمع. كما أن شركاتنا ستنمو وتزدهر وتصبح منافسة، ليس فقط على صعيد محلي، وإنما أيضاً على صعيد عالمي. فالتنوع هو المدخل إلى العالمية ■

إشراف: سيلفانا اللقيس (استشاري معتمد في «منتدى أرباب العمل الدولي»)

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد ومقابلات: محمد العاصي - تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد: ندى العزيز - ضحى يحفوي، وفريق «مشروع الدمج الاقتصادي»

«التنوع في مكان العمل» دليل توجيهي يصدر عن «الوحدة الإعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين»، بالتنسيق مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» - «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان»، وبالتعاون مع خبراء استشاريين.

الشلل السفلي إعاقة لا تمنع من العمل والإبداع

تشير الإحصاءات إلى أن غالبية الأشخاص المصابين بالشلل السفلي هم من الذكور، تحديداً الشباب. وتعتبر حوادث المرور السبب الأول للإصابة بالشلل السفلي، وبالتالي فإن نسبة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتقدمون للحصول على عمل هم أشخاص لديهم شلل سفلي، وغالباً ما ينتمون إلى فئة الشباب ويتمتعون بالنشاط والحيوية مما يؤثر إيجاباً على إنتاجيتهم.

يمكن تعريف الشلل السفلي (Paraplegia) بأنه الشلل الذي يصيب الأجزاء السفلية من الجسم، ويعود السبب الرئيسي للشلل السفلي لإصابة النخاع الشوكي (Spinal cord) الموجود داخل العمود الفقري، نتيجة حادث قوي مثل حوادث السقوط من مكان مرتفع أو حوادث المرور أو بعض الأمراض العصبية.



الأثاث داخل الغرفة، تعديل في برنامج العمل، تنظيم أوقات الراحة، ما لا يتطلب كلفة إضافية بل دراسة تفصيلية واضحة لحاجات كل شخص وإمكاناته، في محاولة للتوصل إلى أفضل الحلول التي تسمح في عملية الدمج المهني.

فمهمة تكييف مكان العمل وتجهيزه تتطلب بعضاً من المرونة والملاحظة الدقيقة، إضافة إلى دراسة مفصلة تخصص لكل شخص في حد ذاته. هي عملية فردية توضع وفق تقويم شامل ودقيق للشخص المعني. لكن الاستفادة من هذا العمل لا تقتصر فقط على الشخص الذي لديه حاجة خاصة، لاسيما في ما يخص التكييفات الهندسية، بل تتعداها إلى زبائن وزوار هذا المكان وخصوصاً من هم كبار في السن، الأمهات مع عربات أولادهن، فالمساحات داخل مكان العمل تصبح أوسع، ما يعكس شعوراً بالراحة والانشراح للموظفين وللزائرين أيضاً.

من المهم أن نناقش موضوع التكييفات مع الشخص في حد ذاته لأن عبر تجاربه يطور مهاراته في حل المشاكل التي يواجهها، ويصبح خبيراً في تخطي كل ما يمكن أن يفسد عليه عمله.

وهكذا، ليس أفضل من الشخص المعوق نفسه أن يقترح التعديلات اللازمة التي يحتاجها في مكان العمل والتي يمكن أن تحسن من إنتاجيته بأقل كلفة ممكنة. ■

الآخرين تماماً. إن تكييف مكان العمل وتجهيزه في محاولة لجعله مجهزاً للاستعمال أيضاً من الأشخاص المعوقين، يقتصر في معظم الأحيان على مجرد تغيير في وضعية ترتيب

المسبقة والخاطئة والأخذ في الاعتبار الشخص في حد ذاته وقدراته ومهاراته وعدم التوقف عند إعاقته. ذلك أن عدداً من الأشخاص المعوقين يعملون ضمن نظام العمل من دون أي تعديلات، مثل الموظفين

يُظهر تعريف الشلل السفلي أن من يعاني من هذه الإصابة لديه قدرة كبيرة على العمل والإنتاجية، ويعزز وجوده داخل الشركة، عامل التنوع ما يؤثر إيجاباً على تعزيز الفاعلية والإنتاجية وتحقيق نجاح أعمال الشركة عموماً.

هل الأشخاص المعوقون

مكلفون جداً؟

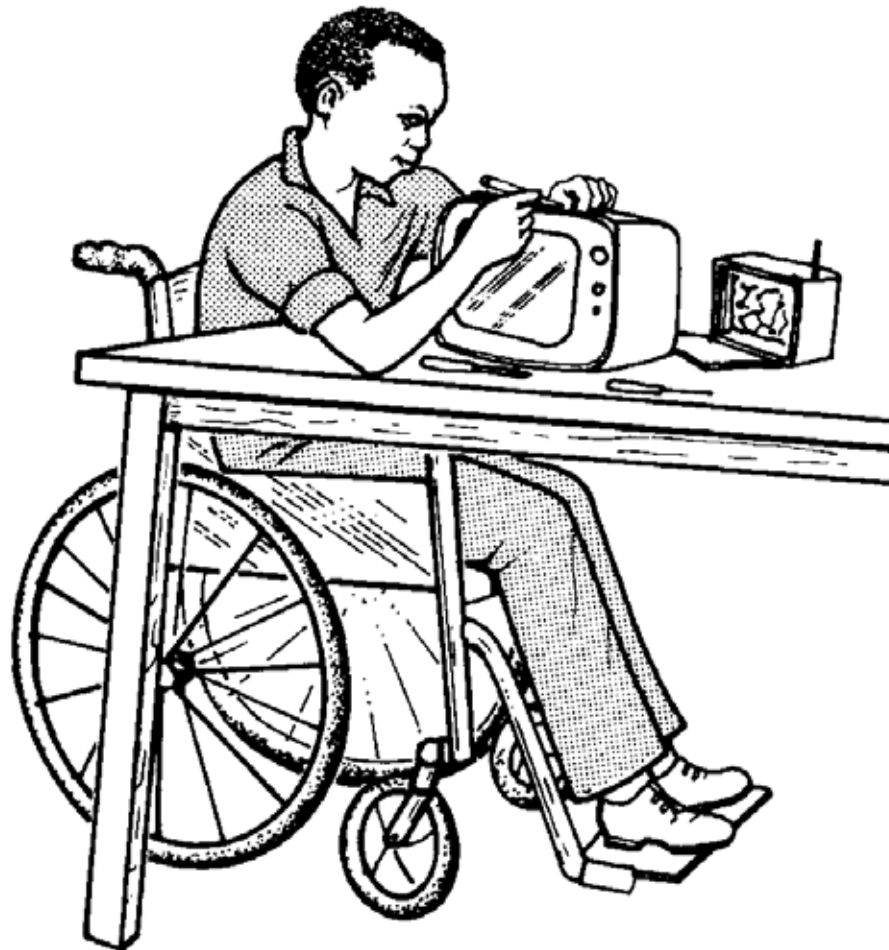
يقدم هذا القسم من الكتيب تعليمات عملية بسيطة عن التكييف الخاص في مكان العمل في طريقة تخول الموظف المعوق الالتزام بنظام العمل السائد.

ماذا نعني بالتكييف؟

التكييف هو كل تغيير في البيئة المكانية للعمل، أي إجراء تغييرات في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، في طريقة جعلها مهينة ومجهزة ليتمكن الشخص الذي لديه حاجة إضافية من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة.

إن مفهوم التكييف ليس بالجديد. منذ سنوات وأرباب العمل يحاولون وضع بعض التكييفات للحد من الحواجز التي تحول دون توظيف أشخاص المعوقين. ويذكر أنه ليس هناك من «صيغة موحدة» أو «التكييف الأفضل» إذ أن التكييف يخضع لعوامل شخصية.

ففي معظم الأحيان يعتبر التغيير أو التعديل الأساسي هو التخلص من الأفكار



أنت شريك..



ذاتها، كأن يستغرق وقتاً إضافياً لتحضير كوب من الشاي، أو لاستعمال الحمام.

تكييف البيئة المكانية

يتيح تكييف مكان العمل وتجهيزه، لموظف لديه شلل سفلي، استعماله من قبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية الأخرى، والتنقل فيه بشكل مريح ومناسب. فإذا قررت مؤسسة تجهيز مكاتبها لهؤلاء الموظفين فيمكنها تجهيز مكان العمل لمرّة واحدة مهما تعدد الموظفون المعوقون فيها وتعددت حاجاتهم الإضافية، وهنا بعض التوصيات:

إن وجود سلالم على مدخل مكان العمل ودخله يعوق الشخص الذي لديه شلل سفلي، ويستعمل كرسيّاً متحركاً أو عكازاً، من التنقل باستقلالية وحرية. لذا، يستحسن أن يبنى منحدر إلى جانب السلالم أو استعمال المصعد في حال وجوده.

إن تنسيق الأثاث وتنظيمها داخل أي مؤسسة أو شركة بشكل مميز ومنظم، يفيد جميع الموظفين والزبائن على حد سواء، بمن فيهم أصحاب الاحتياجات الإضافية. لذا، فإن ترتيب الأثاث وتنسيقها داخل المكاتب بطريقة تتيح توفير ٥١ سنتيمتراً على الأقل في بهو المكتب تمكن الشخص الذي يستعمل كرسيّاً متحركاً من التنقل والالتفاف يميناً ويساراً بشكل سهل، ومن دون عوائق.

يستحسن الابتعاد من استعمال قطع السجاد الصغيرة لأنها تزيد من احتمال التعثر بها، كما أنها تعيق دفع الكرسي

يشكل صاحب العمل حلقة أساسية في سلسلة دمج وتوظيف الأشخاص المعوقين، فإن تكييف مكان العمل وتجهيزه من قبل صاحب العمل في محاولة لجعله مجهزاً للاستعمال أيضاً من الأشخاص الذين لديهم شلل سفلي، مهم جداً في عملية الدمج. ويقتصر ذلك في معظم الأحيان على مجرد تغيير في وضعية ترتيب الأثاث داخل الغرفة، تعديل في برنامج العمل، تنظيم أوقات الراحة، ما لا يتطلب كلفة إضافية بل دراسة تفصيلية واضحة لحاجات كل شخص وإمكاناته، في محاولة للتوصل إلى أفضل الحلول التي تسمح في عملية الدمج المهني. وفي هذا الإطار يطرح الخبراء سلسلة توصيات إلى رب العمل تساعد في عملية الدمج:

في محاولة للاستفادة من الوقت ولتسهيل وصول شخص لديه شلل سفلي وتنقله، اقترح عليه في حال كان يستعمل سيارة خاصة، أن يوقفها في الموقف الأقرب إلى مدخل المؤسسة أو الشركة.

في بعض الأحيان يتطلب استخدام المواصلات العامة أو حتى السيارة الخاصة وقتاً إضافياً لشخص لديه شلل سفلي بسبب ضرورة الانتقال من الكرسي المتحرك إلى المقعد والعكس. من هذا المنطلق حاول أن تضع جدولاً خاصاً بالتعاون مع الأشخاص الذين يحتاجون إلى وقت إضافي يتيح لهم التأخر نصف ساعة عن الموعد المحدد لبدء العمل، على أن يعوض هذا الوقت في فترة ما بعد الظهر، أخذاً بعين الاعتبار أوقات الراحة التي يمكن أن تزيد بضع دقائق للأسباب

موزع الصابون في الحمام. على ارتفاع أقصاه ٥٣ سنتيمتراً. أما الارتفاع الأدنى فيكون تقريباً ٥٤ سنتيمتراً، ومن المستحسن أن يكون درج المكتب على ارتفاع أقل.

تجهيز الحمام وتكييفه

تتعدد الوسائل المساعدة على تفادي أي مشكلة ناتجة عن استعمال شخص الذي لديه شلل سفلي للمرحاض، منها على سبيل المثال استعماله لكيس الخاص بالتبول يتم إفراغه وفق جدول معين، ما يحتم تجهيزاً للحمامات بشكل يسمح له بالتنقل بواسطة كرسية المتحرك:

استخدام المراحيض التي تسمح بدخول جزء الكرسي المتحرك الخاص بالرجلين (ليس لديها قاعدة).

ترك مساحة إلى جانب المرحاض ليتمكن الشخص من ركن كرسية المتحرك والانتقال منه إلى المرحاض على الأقل ٥٨ سنتيمتراً.

استعمال المغاسل التي تسمح بدخول الكرسي المتحرك تحتها، على ارتفاع ٥٧ سنتيمتراً عن سطح الأرض.

استعمال المرايا المائلة إلى الأمام ليتمكن الشخص الذي يستعمل الكرسي المتحرك من استعمالها.

استعمال العمود للإسناد المتحركة على طريفي المرحاض. ■

المتحرك لشخص لديه شلل سفلي. لكن، إذا كان لا بد من وجود سجادات، فيمكن استبدالها بالموكيت الناعم بنفس الكلفة مسهلاً حركة الكرسي المدوّل.

فيما يخص تجهيز الأبواب والممرات والمصاعد وتكييفها، يستحسن أن يراوح عرضها بين ٥٩-٥١ سنتيمتراً كحد أدنى حتى يتمكن شخص يستعمل كرسيّاً متحركاً من التنقل براحة. بالإضافة إلى ذلك، يستحسن تجنب العتبات التي يزيد ارتفاعها عن سنتيمترين. كما يستحسن ألا يتطلب استعمال الأبواب والمداخل جهداً كبيراً لفتحها وإغلاقها، وإتاحة الفرصة للتحكم بالمقبض من طريق تثبيته على ارتفاع لا يتعدى ٥١ سنتيمتراً عن سطح الأرض.

عند اختيار المكتب، يفضل ألا يقل ارتفاعه عن ٥٧ سنتيمتراً ولا يزيد عن ٥٨ سنتيمتراً، من دون أي عوائق تحته، كما يمكن الإستعاضة عن الأدراج تحت المكتب بوضعها منفصلة إلى جانبه.

على رغم أن الارتفاع الأقصى والأدنى الذي يستعمل الكرسي المتحرك من الوصول إليه يتعلق مباشرة بطول الشخص وقدراته، لكن المعدل هو ٥٣ سنتيمتراً للارتفاع الأقصى، مما يفرض تثبيت الجرس، الانترفون، كبسة إشعال الضوء، الرفوف،



خطوات البحث عن وظيفة لأشخاص لديهم شلل سفلي

الثقة بالنفس

قبل البدء بأي عمل لا بدّ لك أن تنطلق من القناعة الذاتية والإرادة الشخصية في القيام بهذا العمل كي يكون ناجحاً. إذ إن ثقتك بنفسك تنعكس نجاحاً على الأعمال التي تقوم بها. حتى لو كنت شخصاً معوقاً ولديك شلل سفلي، فكثير من الأشخاص سواك ممن لديهم شلل سفلي نجحوا في الحصول على وظيفة. وأنت حتماً ستحصل.

التقويم الذاتي

أنت تبحث عن وظيفة، لكن هل حددت نوع الوظيفة التي تريد أن تبحث عنها؟ إنها خطوة في غاية الأهمية. في البداية يجب أن تقوم قدراتك، مهاراتك، اهتماماتك، خبراتك، سلوكياتك كي تتلاءم مع الوظيفة التي تبحث عنها لكي تنجح وتحافظ بها لمدة أطول.

ما هي قدراتك؟

قدراتك على القيام بالشيء يعني أنك تستطيع إنجاز أو إتمام المهام المرتبطة بهذا الشيء. عليك أن تحدد كل قدراتك التي تصلح لأن تكون عنوان بحث عن وظيفة.

ما هي مهاراتك؟

مهاراتك هي الأمور التي تعلمتها وأصبحت تتقن إنجازها، وإذا توقفت عن القيام بها قد تفقد قدرتك على القيام بها.

ما هي اهتماماتك؟

هي الأمور التي تجد نفسك مهتماً القيام بها، وتساعدك على تحسين قدراتك في الأمور التي تتقنها.

ما هي خبراتك؟

هي المهن أو المهام التي مارستها لفترة زمنية محددة مقابل أو من دون بدل أجر، وتجد أنها قد تصلح لأن تكون وظيفة تبحث عنها.



كيف يكون ذلك؟

على سبيل المثال، إذا كنت قد وجدت وأنت تحدد سلوكياتك، أنك لا تستطيع العمل ضمن فريق، عندئذ يجب عليك أن تجد طريقة (تحدد تمريناً) للتجاوز مع أخوتك أو أصدقائك وتشارك معهم في عمل جماعي لتعتاد على التشارك ضمن مجموعة.

أما النقاط الإيجابية التي حددتها ضمن اللائحة، فهي ستساعدك لاحقاً للتعريف عن نفسك في طريقة إيجابية سواء في كتابة سيرتك الذاتية أو أثناء مقابلة التوظيف، لكن هذا لا يعني أن تخدع أو أن تبالغ بل أن تبرز الأمور الإيجابية كما هي. أي أن تكون موضوعياً وأن تأخذ في الاعتبار الظروف التي تحيط بك. من المكان الذي أنت موجود فيه إلى ظروف العمل. بمعنى آخر أن تتحضر لكل الاحتمالات التي تواجهك. فإذا رُفضت في المقابلة ستعرف أن أحد نقاطك السلبية هي التي حالت دون ذلك، وستبدأ حتماً بالعمل على تحسينها لكي تنجح في المقابلة التالية.

بعد تسلمك الوظيفة هناك بعض الأمور يجب أن تأخذها في عين الاعتبار، لتساعدك في تنظيم وقتك، وتساهم في زيارة الانتاجية التي تقدمها للشركة. ■

ما هي سلوكياتك؟

سلوكياتك هي تصرفاتك وردات فعلك تجاه أمور أو ظروف معينة. أي كيف تتصرف في محيط وظروف محددة، حتى إذا كانت ظروف محيطه بعملك.

وتذكر دائماً أن هذه التحديات يجب أن تكون واضحة بالنسبة اليك، لأنها تسهل عليك التعرف أكثر على نفسك. كما عليك أن تحدد لنفسك فترة زمنية محددة لإنهاء هذه اللائحة. كي تبدأ بعدها بخطوة في رحلة بحثك عن وظيفة.

الإنطلاق من النقاط الإيجابية وتحسين النقاط السلبية.

الخطوة التالية لك تكون في العمل على تحسين النقاط التي تجدها سلبية. بالطبع لن تستطيع العمل عليها كلها دفعة واحدة. قسم مجموعة النقاط إلى أهم وأكثر أهمية وأقل أهمية ونقاط يكون من الأفضل إذا عملت على تحسينها في مراحل لاحقة.

نصائح لموظف لديه شلل سفلي



عند تسلمك الوظيفة، حاول ترتيب الأغراض والآلات التي تستعملها على المكتب في طريقة تضع فيها الأكثر استعمالاً على مقربة منك والأقل استعمالاً إلى الخلف، على ألا يتعدى بعدها عنك ٠٧ سنتمراً أفقياً وجانبياً كي تتمكن من تناولها عند الحاجة.

إن القيام بالمهام أثناء العمل بأقل جهد ممكن، هو غاية في حد ذاتها يهدف إليها كل موظف أو عامل، لذا احرص دائماً على القيام بالمهام بأقل جهد ممكن. من الأمثلة على ذلك «جهاز كل الملفات المطلوبة وضعها في متناول يدك قبل البدء بالعمل وذلك لتفادي التنقل المستمر بين المكتبة أو الأرشيف وغرفة العمل. واستعمل عصا طويلة وفي نهايتها ملقط لالتقاط ما يسقط على الأرض من دون الحاجة إلى القيام بمحاولات عدة لالتقاطها بيدك.

كيف تهتم بكرسيك المتحرك؟

تابع صيانة العجلات والمكايح بشكل دائم ومستمر لتفادي صعوبة تحريكه أو الشعور بعدم الأمان أو التأخر عن عملك بسبب أمور بسيطة يمكن تفاديها بسهولة.

اختر أنواع المساند، (الطراحة) التي تحمي من العقر، بحيث تكون مناسبة لحجم الجسم ووضعيته. ويفضل أن تكون مصنوعة من الإسفنج المقوى أو من سائل لزج لتفادي التقرحات التي تنتج من الجلوس لفترة طويلة. احرص على اختيار كرسي متحرك خفيف الوزن بحيث يسهل عليك تحريكه.

اجلس في طريقة متوازية على الكرسي، الحوض والظهر والجزء الأعلى من الجسم بشكل معتدل، ولا تعلق بثقلك على جهة واحدة من الجسم، حاول أن توزع وزن جسمك على كافة مساحة المقعد.

استعمل قفازين لتحمي يديك من التشققات إذا كان عملك يحتم عليك التنقل بالكرسي المتحرك بشكل مستمر.

كيف تحافظ على صحتك في العمل؟

يؤدي الجلوس لفترة طويلة من دون حراك إلى مشاكل في تدفق الدم في أنحاء الجسم المختلفة، لذا: احرص دائماً على القيام بحركة معينة مثل الوقوف، المشي بضع خطوات، إن كنت تستطيع ذلك. أما إن كنت لا تستطيع فاحرص على تدفق الدم في أنحاء جسمك المختلفة، لاسيما القسم السفلي وذلك بالقيام كل نصف ساعة تقريباً بالحركة الآتية: ضع كل يد على مسند الكرسي من الجهتين، حاول أن ترفع حوضك عن مقعد الكرسي المتحرك قدر المستطاع وللمدة التي تتحملها، وهكذا يمكنك أن تحمي نفسك من التقرحات التي يمكن أن تنتج من الجلوس لفترة طويلة.

حافظ على درجة حرارة معتدلة في المكان الذي تعمل فيه وذلك لحمايتك من التقلبات الحرارية المفاجئة مثل الانخفاض الحاد أو الارتفاع الحاد لحرارة الجسم، والتي يمكن أن ينجم منها شعور بعدم الراحة، وجع الرأس، أو الدوخة. حاول اختيار الألبسة المناسبة لتقلبات الطقس في الشتاء والصيف كأن تختار الملابس ذات الأقمشة التي

الذي تؤديه، فكلما كان عملك معتمداً على حركة وتنقل دائمين، وجب خفض درجة حرارة المكان الذي تتواجد فيه والعكس صحيح.

حاول جدولة مواعيد استعمال المرحاض بالتزامن مع أوقات الراحة التي تحصل عليها أثناء العمل، وذلك لتفادي الطلب المستمر لأوقات مقطوعة من العمل. ■

تحتفظ بالحرارة مثل الحرير شتاءً، فارتداء قطعة واحدة خفيفة وفوقها قطعة أخرى تحجب الهواء أفضل من أن تلبس قطعاً عدة ذات نوعية سيئة لا تعطي شعوراً بالدفء. ابتعد عن الألبسة التي يدخل في تكوينها النايلون، لاسيما في فصل الصيف، لأنها تزيد من حرارة الجسم. لا بد من الإشارة هنا إلى أن حرارة الجسم تتعلق أيضاً بنوع العمل



الإنتاج مش بنوعية الكرسي...
بالشخص اللي ع الكرسي

أنطوان يمين : أصبحت شخصاً مختلفاً حين عرفت قدراتي



تجربة شركة «Sanita» التي تحدث عنها مدير شؤون الموظفين رالف خوري، كان لا بد أن نسأل عنها من يستفيد منها، ففي المشغل المجهز للأشخاص المعوقين، التقينا الجندي المتقاعد أنطوان يمين، الذي أصيب خلال الحرب اللبنانية، برصاصة في الصدر أدت الى شلله، يشرح لنا بكل سرور نوع الوظيفة التي يقوم بها، وما يؤكد ارتياحه الكبير في العمل طريقة انتقاله السلسة من الموقف حين يصل صباحاً الى الطاولة التي يعمل عليها، ثم إلى الكافيتيريا أو الحمام.

يعتبر يمين كثيراً على الدولة «الغائبة كلياً عن حقوق الأشخاص المعوقين»، بحسب تعبيره، ويسأل: «أنا أب لولدين ومتأهل، لو لم أتوقف بهذا العمل في هذه المؤسسة من كان ليتكفل برعايتنا؟» ويتابع: «لا أرصفة ولا مواقف ولا شوارع مجهزة في لبنان، وحتى وسائل النقل العام لا تحسب لنا أي حساب».

يوضح يمين كيفية حصوله على الوظيفة بعد معاناة كبيرة مع ذاته التي أصيبت بحال إحباط كبيرة بعد الإصابة، ويعود بالذاكرة الى الأيام الماضية: «حاولت الانتحار، تناولت الكثير من الأدوية دفعة واحدة، وكذلك حاولت تعاطي المخدرات»، ولكن الابتسامة تعود إلى وجهه ويقول: «ربي لم يشأ لي الموت حينها، فلا بد من رسالة أرادني أن أوصلها إلى المجتمع».

حصل يمين على الوظيفة عبر المؤسسة الاجتماعية «Arc en Ciel»، وبدأ بالعمل لدى الشركة في المشغل المجهز للأشخاص المعوقين، ويعمل في قسم المصنّات والتوضيب، ويقول «ها أنا اليوم مستقل في الوظيفة ولا أحتاج الى مساعدة أحد، بسبب التدابير التي اتخذتها الشركة في اطار الدمج، صاحب الشركة فرض إجراءات صارمة جداً على الادارة وكل الموظفين لعدم عرقلة عمل الأشخاص المعوقين وأماكن تنقلهم»، ويتابع: «ولدت من جديد حين توظفت في هذه الشركة».

يتحدث أنطوان عن وضعه الحالي في الشركة: «نفسياً مرتاح جداً»، كلمة يرددها كلما تثنى له الأمر، وعن أكثر ما يريحه نفسياً يقول: «لا صعوبات في المؤسسة فسياسة الدمج نجحت بكل المقاييس، منذ وصولنا الى الموقف المجهز خصيصاً لنا، ننقل الى مشغلنا بدون أي عوائق على الطريق، ثم إلى الحمام (إذا دعت الحاجة) المجهز وفقاً للمعايير العالمية، وصولاً إلى ساعة الغداء التي نجتمع فيها بالكافيتيريا التي جهزت على الطابق الأرضي».

يتمنى يمين على أصحاب المؤسسات وأرباب العمل الاستفادة من تجربة «Sanita»، التي يرى فيها محاولة من الشركة لتعويض تقصير الدولة، ويؤكد أن الدمج يؤثر ايجاباً على أي شركة لأن الشخص المعوق بحاجة إلى الفرصة التي من خلالها يتمكن أن يثبت نفسه في مجال العمل، ويدعو إلى اعتماد



ويدعوهم إلى عدم اليأس؛ يتحدث بكل فخر عن تجربة مايكل حداد الذي تسلق صخرة الروشة ومشى من أرز بشري إلى أرز تنورين، ويعتبرها درس في الارادة والعزيمة. ■

الكفاءة كمرجع وحيد للتوظيف: «قدرتنا طاقة تفيد المؤسسة». يمين يطالب الأشخاص المعوقين بتنمية قدراتهم في المجال الذي يحبون، والبحث عن عمل دون توقف

منافع توظيف الأشخاص المعوقين



تكون كلفة هذا التكيف متدنية.
تكسب الشركة التي توظف معوقين وتعزز أداؤهم عبر أنظمة إدارة الموظفين سمعة أفضل (مع الأمد الطويل) وتؤثر إيجاباً على معنويات الموظفين الآخرين وحماسهم.

الدعاية الإيجابية: تحسين الصورة الخارجية للشركة.

في استطاعة المعوقين مساعدة الشركات على تحديد السوق الملائمة للمستهلكين المعوقين، وأسرهم، وأصدقائهم والنفوذ إليهم.

تجذب الشركات التي تستخدم معوقين الزبائن والمساهمين المعوقين.

تتمكن الشركات

التي تعتمد سياسة التنوع من:

- الاستفادة من مخازن المواهب غير المستثمرة.

غالباً ما لا تؤخذ في الاعتبار منافع توظيف الأشخاص المعوقين بسبب الأفكار المسبقة عن قدراتهم على العمل والصور النمطية عن طاقاتهم. لكن إدارة التنوع تشكل عاملاً أساسياً في تعزيز الفاعلية والإنتاجية وتحقيق نجاح أعمال الشركة عموماً.

بعض منافع

توظيف الأشخاص المعوقين:

تعتبر سجلات حضور المعوقين أفضل، كما أنهم يبقون لمدة أطول مع أرباب عملهم، ويتعرضون لحوادث أقل في مكان العمل.

يطور الأشخاص المعوقون في حياتهم اليومية مهارات ذات قيم مرتفعة في العمل لحل المشاكل التي قد تعترضهم. يذكر أن غالبية المعوقين لا يحتاجون إلى أي تكيف في مكان العمل. وعند الضرورة،

- فتح سوق جديدة.
- تعزيز مناهل جديدة من الأفكار، والابتكار، والحلول.
- تعزيز سمعة الزبائن والمساهمين ووفائهم على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- بناء ولاء وتميز جديدين عبر تقويم الزبائن والموظفين كأفراد. ■

عجلة التطور THE WHEEL OF PROGRESS



«مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي» : تفاعل مع الشركات والمجتمع



بروتوكول مع تاتش

بدوره، قال الدنف: «يهمنا التعاون مع هذه الشركة على صعيد التوظيف والخدمات»، مشدداً على أن «موضوع تقديم خدمات دامجّة من قبل الشركة للأشخاص ذوي الإعاقة أهم من الاكتفاء بتوظيفهم».

جانب كونه موضوعاً ينص عليه القانون». ولفت إلى أن «قطاع الاتصالات أحد الركائز في المجتمع، ونحن يجب علينا عبر هذا القطاع عكس صورة المجتمع للتركيز على ثقافة الدمج والتنوع».

للأشخاص ذوي الإعاقة موظفين كانوا أم زبائن.

ويتضمن البروتوكول تقييم البيئة المكانية لـ «touch» وطرح الحلول الممكنة لإمكانية الوصول وأهمية التجهيز الهندسي، وتقديم الاستشارات لوحدة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة لتوفير أساليب دامجّة وتضمن التنوع ضمن مهامها وعملها، كما يتضمن تقديم الاستشارات لوحدة إدارة التسويق للوصول إلى معرفة وتقييم حاجات جميع الزبائن والتعامل معهم ومن ضمنهم الأشخاص المعوقين.

وفي هذا الإطار، أكد منصور استعداد «touch» لاعتماد معايير الدمج في الشركة وتوظيف أكبر عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة عبر التعاون مع المشروع لمقارنة الوظائف المتاحة في الشركة مع ملفات طالبي التوظيف في الاتحاد، مؤكداً أن هذا الأمر يعطي حافزاً لكل العاملين في الشركة إلى

بروتوكول تعاون مع «touch»

تماشياً مع التطور والتقدم وانفتاح الأسواق العالمية الذي يركز على مفاهيم جديدة لتصنيف الشركات من ناحية تميزها، وبرزها مفهوم المسؤولية الاجتماعية والتنوع في مكان العمل. وإيماناً من «اتحاد المقعدين اللبنانيين» بأن المجتمع الناجح هو الذي يقوم على التعاون والتكامل بين جميع أبنائه من كافة الألوان والأشكال والمهارات والقدرات. وقع الاتحاد ممثلاً بنائب رئيسه الزميل حسام الدنف مع شركة «touch»، ممثلة بمدير عام الشركة وسيم منصور، بروتوكول تعاون ضمن «مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي» التابع للاتحاد، بهدف توفير الدعم التقني والاستشاري للشركة، والعمل المشترك لاعتماد وترجمة معايير الدمج والتنوع ضمن أنظمتها وخدماتها. فتصبح بذلك شركة دامجّة ومتاحة

بلدية الجديدة البوشرية السد



التنوع في مكان العمل في بلدية الجديدة البوشرية السد

نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين - مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، طاولة مستديرة ثانية للقطاع الخاص للقطاع الخاص في بلدية الجديدة البوشرية السد بعنوان التنوع في مكان العمل، برعاية وحضور رئيس بلدية الجديدة البوشرية السد، أنطوان جبارة، الذي شدد على أهمية موضوع الطاولة والتنوع في العمل وأهمية مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين، من مبدأ أنهم هؤلاء أشخاص في المجتمع وهناك قوانين ترعاهم، وأضاف: «نحن في البلدية أخذنا بعين الاعتبار هذا الأمر وتم تعيين موظفة على الهاتف، وهي تؤدي عملها بشكل ممتاز، كما أنها شاركت في المارثون وقد حصلت على المرتبة الثالثة، مؤكداً أن «المشكلة ليست بالجسد إنما بطريقة التفكير».



حفلة إطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان

إطلاق «الهيئة الداعمة للتنوع»

نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين - مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، حفل إطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان برعاية رئيس غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت الأستاذ محمد شقير في كانون الثاني ٢٠١٤ في مقر غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت.

والقى نائب رئيس غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان محمد اللمع في المناسبة كلمة شدد فيها على أن «الحفل اليوم يحمل معان وقيم لطالما أمانا ونادينا بها»، معتبراً أن «الترويج للهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل لا يهدف فقط الى الاستفادة من الطاقات البشرية المحلية إنما يعكس أيضاً فضائل مجتمعنا المتسامح وتقاليد التعايش والتنوع التي تميز بها لبنان عبر العصور». بدورها، شرحت منسقة المشروع

ضحى يحضو في دور الهيئة الداعمة الذي يتضمن «اعتماد سياسة الدمج والتنوع ضمن برامج المؤسسات المنتسبة للهيئة، دعم توظيف الأشخاص المعوقين وتنمية مهاراتهم، الترويج لفكرة التنوع في مكان العمل، تأمين الخدمات الاستشارية،

تمويل ورعاية نشاطات تتعلق بنشر التوعية حول موضوع الدمج والتنوع».

في الجنوب

وفي إطار الاستمرارية ونشر الوعي على جميع الأراضي اللبنانية نظم الاتحاد

بالتعاون مع مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، حفل إطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في الجنوب، في مجمع ملاك السياحي. وقدمت منسقة المشروع ضحى يحضو في لمحة عن تاريخ المشروع والأهداف المنشودة منه، وفي نهاية اللقاء قامت كل من



حفلة إطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان





ورشة عمل في صور.. التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز

من خلال خطة عمل مشتركة وجدول زمني يتم الاتفاق عليه عبر اجتماعات واستشارات وتدريبات متخصصة مع كل الجهات المعنية، وذلك بهدف المشاركة في تطوير مؤسساتنا ومجتمعنا ورفع اسم وطننا عالياً. ■

تحقيق الدمج المنشود في المؤسسات، كما تم الحديث عن الخدمات التي يوفرها مشروع الدمج الاقتصادي للقطاع الخاص والمنافع الاقتصادية لاعتماد الدمج والتنوع. ويوفر المشروع الدعم اللازم في عدة أمور

السياحية بعنوان «التنوع في مكان العمل» وقد شارك فيها مختصون من قبل الجهتين الداعيتين بالإضافة الى عدد من ارباب العمل واصحاب المصالح الحرة في صور. وتخلل الورشة عرض افكار عن كيفية

الجامعة الإسلامية - فرع صور ومطعم شواطينا وشركة مارس للوازم الطبية بالإنتساب الى الهيئة الداعمة للتنوع.

في البقاع

كما أقام مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان طاولة مستديرة في غرفة التجارة التجارة والزراعة - زحلة، تحت عنوان «التنوع في مكان العمل»، بحضور ممثلين عن الشركات الخاصة في البقاع، وتم خلال اللقاء عرض انجازات اتحاد المقعدين على المستوى المطلبي عبر معايير التجهيز الهندسي ضمن خطة النقل العام، والشراكة مع وزارة الشؤون الاجتماعية ومديرية التعليم المهني إلى جانب الاتفاقية مع مجلس الخدمة المدنية.

وتم الاتفاق على متابعة المقترحات التي تم عرضها من قبل الشركات المشاركة لتعزيز فرص العمل للأشخاص المعوقين في منطقة البقاع، كما أعرب الحضور عن استعدادهم لتبني مفهوم الدمج داخل شركاتهم.

ورشة عمل في صور:

«التنوع تذكرة عبور نحو العالمية»

تحت شعار «التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز» أقام مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين بالتعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين ورشة عمل وطاولة مستديرة في استراحة صور



ورشة عمل في صور.. التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز



الشركات التي وقعت بروتوكول التعاون:

مطعم شمس	شركة دهانات تينول الدولية ش.م.ل	جريدة الوسيلة	Ethel chocolate
مطعم شواطينا	شركة سينيق التجارية	حلويات كنعان	FASCO
معامل لافلو كس الصناعية	شركة غدار للمعدات	حلويات ومطاعم الإخلاص	Indevco
معامل وغاليري أ ب ز د بحسون	صقال ش.م.ل	دار بيار خاطر	Phoenix Machinery s.a.l
معامل وغاليري استقبال	صوايا وصليبا للطباعة والنشر	رفعت الحلاب ١٨٨١ ش.م.ل	Sanita
مؤسسة sea sweet	عالم المرح	سبينيس (غراي ماكزيري تاييل لبنان) ش.م.ل	Sicomo SAL
مؤسسة كريت للستائر	قساطلي شتورة	سوبر ساين	SOS Auto
نقابة صانعي التجهيزات الكهربائية في لبنان	مارس للوازم الطبية	شركة touch	آراء للبحوث والاستشارات
يونيباك ش.م.ل اتحاد صناعة الورق والكرتون المضلع	مارون شديد ش.م.ل	شركة البحر الأبيض المتوسط للكابلات	الجامعة الإسلامية في صور
	مدينة فرح	شركة ترابة سبلين ش.م.ل	جان باخوس سبير بارتس
	مرزوق منصور وأولاده	شركة حلاوي للصيرفة	جريدة السفير

شركات «الهيئة الداعمة للتنوع»

والبقاع	مارس للوازم الطبية	دار بيار خاطر	Domaine des Tourelles
غرفة الصناعة والتجارة والزراعة صيدا والجنوب	مستشفى رياق	سبينيس (غراي ماكزيري تاييل لبنان) ش.م.ل	Indevco Group
غرفة الصناعة والتجارة والزراعة في بيروت وجبل لبنان	مطعم شواطينا	شركة الأوراق الصحية Mimosa	Jean Bakhos spare parts
لجنة التنمية الاقتصادية في الضاحية الجنوبية	نقابة أصحاب السفر والسياحة	شركة ترابة سبلين ش.م.ل	Luxury Art SARL
لجنة تنسيق الهيئات الاقتصادية في الشوف	الهيئات الاقتصادية الداعمة للمشروع:	شركة جونيت	Phoenix Group
نقابة اصحاب الفنادق	تجمع تجار الشوف	شركة ري- ميديا للاعلام	Sicomo S.A.L
نقابة المحامين	تجمع تجار عاليه	شركة صوايا وصليبا للطباعة والنشر	SOS Auto
نقابة المهندسين	جمعية الصناعيين اللبنانيين	شركة مرزوق منصور وأولاده	آراء للبحوث والاستشارات
نقابة تجار بعلبك	جمعية الصناعيين في الشوف	شركة يونيباك ش.م.ل	الجامعة الإسلامية في صور
نقابة شركات السياحة والسفر	جمعية الصناعيين في شوفيات	صقال	جريدة السفير
	رئيس تجمع الشوف الصناعي	قساطلي شتورة	جمعية الصناعيين اللبنانيين
	غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة	كلية ادارة الاعمال الاسلامية	حلويات ومطاعم الاخلاص

الشركات المتعاونة مع المشروع:

غراسيا- زحلة	جامعة البلمند	MEAG	Alfa
القزي	الجامعة اللبنانية	medlife alico	Americana
المستشفى الحكومي النبطية	الجامعة اللبنانية الدولية - البقاع	Microsoft	Amideast
مستشفى اللبناني الفرنسي زحلة	جريدة الاخبار	Neghrawi Chocolate	babel restaurant
مستشفى الوطني عاليه	جريدة النهار	Padova hotel	Cisco
مستشفى خوري العام زحلة	حلويات البابا	Pepsico international	Commodore Hotel
مستشفى رفيق الحريري الحكومي	الرفاعي	samobelt	Coop crown plaza
مصرف لبنان	الساحة - قرية لبنان التراثية	sgs	Mania crea
مطبعة دويك	شركة التنمية الزراعية ش.م.ل.	techno bois s.a.r.l	decoglass
معامل منير البساط	الشركة الصناعية لمنتجات بايونير	اكاديمية السياحة	Four points Sheraton hotel
معمل الوردانية للخياطة	الشركة اللبنانية للتحميص «كاستانيا»	بريستسج البقاع	four season
مكتبة السيد فضل الله	شركة ترويج	بنك الاعتماد اللبناني شتورة	Guide
مكتبة القبس	شركة جبيلي	بنك البركة	holiday inn dunes
المكتبة الوطنية- بعقلين	شركة سامي قطب	بنك بيبيلوس	karout
مؤسسة ابو العز	شركة مطاحن التاج ش.م.ل	بنك عوده	l'origine
مؤسسة بلدي	شركة وادي الاخضر	جامعة mubs	Libnor
		جامعة ndu	Malco



إذا كنت بحاجة لموظف أو عامل وترغب في توظيف شخص معوق أو تحتاج لمعلومات عن تكييف مكان العمل، اتصل بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان.

مشروع الدمج الإقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان



A project co-Funded by The European Union



نحرم
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع

■ برالياس، البقاع الأوسط، طريق الشام، شارع
برالياس، خلف بنك الاعتماد، الطابق الأرضي
- هاتف: 08-511641
البريد الإلكتروني: lphujobcenter@hotmail.com
■ صيدا، شارع دلاعة، بناية برج العلي ط.1.
هاتف: 07723980
■ بيروت - الروشة - خلف شارع صلاح الدين
الأيوبي، خلف «فندق روتانا أرجان» - بناية
الرضا - الطابق الثاني.
هاتف وفاكس: 01807366-7
البريد الإلكتروني: info@lphu.com
ويمكنكم أيضا زيارة موقعنا على الانترنت:
www.lphu.com