

هذا الدليل

منافع توظيف الأشخاص المعوقين

بقلم: محمد العاصي

أصدر مكتب سياسة توظيف الأشخاص المعوقين في وزارة العمل الأميركية دراسة جدوى عن منافع توظيف الأشخاص المعوقين. تتحدث الدراسة في مقدمتها عن أن التعاقد مع شخص مؤهل لديه إعاقة يجلب منافع للشركة، أكثر مما هو واجب انساني من جهة، أو كملء وظيفة شاغرة من جهة أخرى. وتعطي الدراسة أمثلة متعددة عن فوائد توظيف الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص.

وتفصل الدراسة في تلك المنافع على الشركة الدامجة، من خلال:

١- زيادة الإيرادات: تعتبر الدراسة أن الشركات الدامجة للأشخاص المعوقين يمكنها أن تحول القضايا الاجتماعية إلى فرص تجارية. وتترجم هذه الفرص في انخفاض تكاليف التوظيف من الناحية الضريبية، وزيادة الإيرادات والارباح من خلال الوصول إلى أسواق جديدة، كذلك عبر وضع وتنفيذ إستراتيجيات لجذب ذوي المهارات من الأشخاص ذوي الإعاقة، وتجنيداً لزيادة إيرادات الشركة.

٢- التسويق: بحسب الدراسة، فإن توظيف الأشخاص المعوقين يؤثر إيجاباً على تسويق منتجات أو خدمات هذه الشركة، من خلال الوصول الزبائن ذوي الإعاقة وأسرهم وأصدقائهم وتحسين الصورة التسويقية للشركة، لأنها ستكون «مرآة في السوق» لجذب قاعدة عملاء أوسع، وكذلك عبر الاستجابة بشكل أكبر لاحتياجات السوق، لأنها ستتعرف أكثر على حاجياته من خلال فئة الأشخاص المعوقين.

٣- الابتكار والتجديد والابداع: تؤكد الدراسة أن «الابتكار هو المفتاح لنجاح الأعمال»، حيث إن الأشخاص المعوقين لديهم تجارب فريدة في العمل والإنتاجية. وذلك بهدف تغيير الصورة النمطية عن كونهم أقل إنتاجية من غيرهم، لذلك ستتحول هذه الصورة إلى تحد ينتج طاقة، تؤدي بالنتيجة إلى عمليات تجارية أكثر كفاءة.

إلى جانب الدراسات المسحية والميدانية، تُعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري، أولى المعاهدات الشاملة لحقوق الإنسان، وأولى الاتفاقيات التي يُفتح باب توقيعها لمنظمات تكامل إقليمي. وتشكل «تحولاً مثالياً» في المواقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

إلى جانب الدراسات المسحية والميدانية، تُعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري، أولى المعاهدات الشاملة لحقوق الإنسان، وأولى الاتفاقيات التي يُفتح باب توقيعها لمنظمات تكامل إقليمي. وتشكل «تحولاً مثالياً» في المواقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتشدد الاتفاقية، في المادة ٧٢ منها والمتعلقة بالعمل والعمالة، على الدول الأطراف ضرورة الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين. وتحمي الدول الأطراف الحق في العمل وتعزيزه. وتخلص الاتفاقية إلى بعض الخطوات على هذا الصعيد أهمها:

حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بجميع أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل.

حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو.

كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية.

تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني.

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاز سياسات واتخاذ تدابير مناسبة.

كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ

بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

هذه الاتفاقية تؤكد أن السياسات والتشريعات الدولية المعنية بالإعاقة حققت تقدماً كبيراً، وقد أصبح تمكين الأشخاص المعوقين من العمل والعيش وتنمية إمكاناتهم داخل المجتمع من الشروط الأساسية لتحقيق المشاركة والمساواة الكاملة، طبقاً لتقرير لجنة التنمية الاجتماعية للأمم المتحدة المعني برصد تنفيذ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين.

عوائق اجتماعية

التشريعات والسياسات التي شددت على حق المعوقين بالعمل اصطدمت بعوائق في بعض المجتمعات، حيث لم تتوافق مع تغيير فعلي في الثقافة السائدة عن الإعاقة من خلال الأدوار التي يمكن أن يسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق التكامل الاجتماعي بهدف الوصول إلى وضع آليات تعمل على دمجهم في كافة قضايا التنمية.



في هذا العدد



عشرون خطوة نحو «شركة صديقة للأشخاص المعوقين»

2



الشلل النصفي: إعاقة لا تحد من العمل وإنتاج

3



نصائح عامة للأشخاص الذين لديهم شلل نصفي

4



حويك: قانون العمل ممتاز ولكنه يفتقد إلى التطبيق

9



منافع توظيف



ومن منطلق أن المعوق يتأثر بالأساس في الظروف الاجتماعية المحيطة والأدوار التي يقوم بها المجتمع ومؤسساته العمالية لاكتساب المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تمكنه من الاندماج في الحياة الاجتماعية، يبقى تصور وإدراك الأفراد وأرباب العمل والمجتمع ككل تجاه المعوق بحاجة الى تطوير، الأمر الذي يؤثر سلباً على تنمية أشكال الدمج في العمل ويؤدي الى عدم تحقيق التكامل في المجتمع والاستفادة من المعوق. وفي هذا الإطار، توصلت دراسة أعدها «المركز الوطني لمعلومات التكنولوجيا الحيوية»، التابع لـ «المكتبة الوطنية للطب»، في الولايات المتحدة الأميركية، إلى أن الأسرة، والتدريب كلها جوانب ترتبط ببعضها البعض، وتساعد في الوصول إلى عملية تكامل بين المعوق ومجتمعه. هذه العملية تبدأ منذ الصغر وتساعد في المستقبل للحصول على وظيفة مناسبة، وتستنتج الدراسة أن استمرار عملية التكامل والدمج

أكثر من مرة أن «اعتماد التنوع في مكان العمل كأولوية في المنظمات الكندية هو أمر حتمي ليس لأنه العمل الصحيح على الصعيد الانساني، ولكن لأنها أولوية لنجاح أعمالنا واقتصادنا». ذلك وتعمل الدراسة على بناء عقلية، لدى المجتمع عموماً وموظفو الشركات خصوصاً، خلال السنوات المقبلة تقوم على مبدأ «عندما تقول لديك إعاقة، فذلك يعني أنك تعمل بنفس الانتاجية لكن بشكل مختلف عما يفعل الآخرون في نفس الشركة».

المشترك بين الدراسات الثلاث، الكندية والاميركيتين، هو الاستنتاج الذي توصلوا اليه وهو أن توظيف الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص يحرك العجلة الاقتصادية ويطورها، نتيجة مستوى إنتاجيتهم العالي في القطاعات المختلفة، ما يخفف الأعباء الاقتصادية على المدى القصير، ويؤدي الى استثمار كل الطاقات المتنوعة في المجتمع ما يساهم في الحد من البطالة ويؤدي تلقائياً إلى دمج الأشخاص المعوقين في المؤسسات الداعمة ويغير صورة المجتمع النمطية عن المعوق على المدى الطويل. ■

يعتمد بعد ذلك على تطوير برامج التدريب المهني للشخص المعوق التي تتلائم مع متطلبات سوق العمل، وإعداد خطط حكومية عبر تنظيم وتوفير موارد لإنشاء خدمات التوظيف بدعم من القطاع الخاص، والمتابعة أثناء فترة التشغيل للتأكد من مدى تكيف الشخص المعوق مع بيئة العمل وتأقلمه.

وفيما تتحدث الدراسة الأميركية عن أهمية التطوير المجتمعي والأسري للشخص المعوق، وعن الجانب الحكومي، تتطرق دراسة أعدتها مؤسسة «ديلويت الكندية» (واحدة من أبرز شركات الخدمات المهنية في كندا) إلى دور المؤسسات ورب العمل في سياسة الدمج وتشدد على تشجيع أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين وإقناعهم بقدراتهم، وإعطاء الشخص المعوق فرصة لإثبات الذات. كما تنصح باعتماد سياسة الحوار للمضي قدماً بسياسة اجتماعية ذات مغزى تعود بالفائدة على المجتمع وكذلك على الشخص المعوق نفسه. وتحقق الشركة عبر توظيف الأشخاص المعوقين التنوع في أداء الخدمة وفريق العمل نتيجة وجود أشخاص لديهم احتياجات إضافية في مكان العمل. وتؤكد الدراسة

عشرون خطوة نحو «شركة صديقة للأشخاص المعوقين»

اجعل شركتك من الشركات الرائدة

الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» هي الشركات التي تركز في أنظمتها وبنيتها وأدائها على التنوع، وتقارب دمج فئات المجتمع كافة، ضمن نظامها والخدمات أو السلع التي تقدمها.

يمكن أن تكون شركتك «صديقة للأشخاص المعوقين» من خلال:

اتخاذ موقف إيجابي من الأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية واتباع ممارسات غير تمييزية في أماكن العمل.

حجز نسبة (أو كوتا مقتطعة) من الوظائف في المستويات المختلفة للأشخاص من ذوي الاحتياجات الإضافية.

تضمين رسالة الشركة وأهدافها موضوع الإعاقة كهدف اجتماعي.

اعتماد سياسة المحافظة على وظيفة من قد يصبحون من ذوي الاحتياجات الإضافية نتيجة تعرضهم لحادث معين، ومن دون تخفيض راتبهم أيضاً.

أن تكون شركتك مهيأة ليس فقط للأشخاص الذين عندهم احتياجات إضافية حركية، وإنما أيضاً للأشخاص الذين عندهم احتياجات بصرية أو سمعية أو ذهنية. كمنشآت خالية من الحواجز، منحدرات، مرحاض مجهز، اعتماد لغة البرايل والإشارات الصوتية في المصعد...

توفير التجهيزات التقنية الخاصة (assistive technology) والمساعدة الشخصية (attendants or personal assistants) اللازمة لتمكين الموظفين ذوي الاحتياجات الإضافية من أداء عملهم بالشكل المطلوب.

تأمين امتيازات إضافية معينة للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية ولذوي الأطفال المعوقين، كالنقل إلى مكان العمل، السماح بإجازات محددة، والمساعدات الطبية اللازمة.

إعطاء فرصة العمل على أساس الكفاءة وليس الإعاقة.

تأمين بيئة عمل آمنة للحؤول دون وقوع حوادث ومخاطر صحية.

تشجيع العلاقات الجيدة ما بين الأشخاص المعوقين وغير المعوقين عبر اتباع برامج موجهة من فترة إلى أخرى لفريق العمل.

تحديث قاعدة المعلومات التي تملكها الشركة حول الإعاقة.

تأمين فرص التدريب وتطوير المهارات للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية.

توفير الدعم اللازم لترويج فرص التوظيف الذاتي (self employment) للأشخاص



ذوي الاحتياجات الإضافية.

الترويج للمنتجات المصنعة من قبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية، أو من قبل منظمات غير حكومية تعمل في مجال الإعاقة.

عقد اتفاقيات مع جمعيات للمشاركة في نشاطات خاصة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية.

المشاركة في حملات لتوعية الجمهور.

أن تكون نموذجاً لتعليم وتشجيع الشركات الأخرى لخوض التجربة.

تأمين الخدمات الإستشارية للمنظمات غير الحكومية في مجال الإنتاج، الإدارة، التسويق.

تمويل، رعاية، دعم مادي للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال الإعاقة.

تعزيز المبادرات الحكومية الرامية إلى إطلاق برامج داعمة للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية. ■

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 النصفي : إعاقة لا تحد من العمل والإنتاج

في عصرنا الحالي، باتت الجلطة الدماغية وما ينتج عنها من شلل نصفي إحدى الظواهر الشائعة، إذ يوجد أكثر من خمسين مليون إنسان مصابين بالسكتة الدماغية في جميع أنحاء العالم، مع معدل حدوث ٢٠ مليون حالة سنوياً. وتعتبر السكتة الدماغية السبب الرئيس للإعاقة الجسدية بين البالغين. وينتج الشلل النصفي عن أسباب أخرى غير الجلطة الدماغية مثل أورام وإصابات الرأس. من هنا تأتي أهمية التعرف إلى الشلل النصفي وتبعاته على الحياة العملية والمهنية للأشخاص، فضلاً عن النصائح والإرشادات والتكيفات التي يمكن الاستفادة منها في مكان العمل.

الشلل النصفي

تسبب الجلطة الدماغية، سواء الناتجة عن انسداد في شرايين المخ أو عن النزيف في المخ، إلى حدوث شلل كلي أو جزئي لجهة (جانب) واحدة فقط من الجسم: اليد اليسرى والرجل اليسرى، أو اليد اليمنى والرجل اليمنى. في بعض الحالات النادرة يحدث الشلل فقط في يد واحدة أو رجل واحدة.

مظاهر الشلل النصفي

لا بد من الإشارة أولاً إلى أن المضاعفات أو الاضطرابات التي تنتج عن الشلل النصفي ترتبط مباشرة بمكان وحجم الإصابة في الدماغ. فأحياناً كثيرة قد لا تظهر المضاعفات بشكل واضح، وبالتالي يقوم الشخص بعمله ومهامه المطلوبة.

أما في الحالات الأخرى، فيتميز الأشخاص الذين لديهم شلل نصفي بقدرتهم الكبيرة على التكيف مع المضاعفات التي تنتج عنه، إلا في حالات نادرة جداً، تتطلب علاجاً مطولاً قبل معاودة تأدية مهمات العمل.

ينتج عن الشلل النصفي :

بالدرجة الأولى ضعف حركي في أطراف الجهة المقابلة لمكان الإصابة في الدماغ، أي أنه إذا أصيب الجزء الأيمن من الدماغ يظهر الضعف الحركي في الطرف الأيسر من الجسم. ويكون الضعف الحركي بدرجات متفاوتة.

قد يظهر الضعف الحركي بعدم القدرة على المشي بشكل متوازن، فيستعين الشخص في بعض الحالات ببعضاً، وفي حالات نادرة يستعمل الكرسي المتحرك. إذ أن الأشخاص الذين لديهم شلل نصفي يستعيدون القدرة على المشي بشكل مستقل في معظم الحالات.

أحياناً، تظهر تشنجات عضلية لا سيما في اليد، فتتخذ اليد



بعض الإضطرابات في حاسة اللمس. قد تظهر في بعض الحالات اضطرابات المتعلقة بالوظائف العليا مثل الذاكرة أو التركيز أو التحليل، التي غالباً ما تكون مؤقتة، ويستعاض عنها باتباع إستراتيجيات تنظيمية وطرق مساعدة خلال أداء مهام العمل. ظهور اضطرابات في عمل المثانة والتحكم بإفراغ البول، يمكن تفاديها في العمل باتباع طرق واستعمال وسائل مختلفة بسيطة.

حقائق

إن الإضطرابات التي تنتج عن الشلل النصفي قابلة للتحسن بشكل كبير، ويعود ذلك إلى قدرة الدماغ على التكيف والاستعاضة عن القدرات المفقودة بطرق ووسائل مختلفة، ما يمكن الشخص من مواصلة عمله بشكل طبيعي في معظم الأحيان، أما في الحالات القليلة الأخرى، فالتكيف كفيلاً يحل معظم العوائق التي يمكن أن تواجه الشخص الذي لديه شلل نصفي خلال أدائه لعمله.

ومن المؤشرات المفيدة، يمكن أن نشير إلى:

١٠٪ من الأشخاص الذين لديهم شلل نصفي لا تظهر أي عوارض واضحة لديهم.

٢٥٪ لديهم ضعف بسيط جداً.

٤٠٪ لديهم ضعف متوسط وقد يحتاجون لتكيف معين في مكان العمل.

١٠٪ يحتاجون إلى عناية دقيقة وفي حال عملهم،

قد يحتاجون لتكيف وتجهيز عالي المستوى. ■



وضعية متشنجة تستدعي استعمال أجهزة مساعدة تخفف التشنج وتساعد على التحكم باليد بشكل أكبر، وفي بعض الحالات، يفقد الشخص القدرة على استعمال يده في عمل هادف.

قد تظهر عند الشخص بعض الإضطرابات في التواصل، كالبطء الكلامي وفي حالات نادرة جداً يفقد القدرة على الكلام بشكل دائم أو مؤقت.

في بعض الحالات، يواجه الشخص الذي لديه شلل نصفي



نصائح عامة للأشخاص الذين لديهم شلل نصفي

تشكل الوقاية خير علاج قبل، وبعد التعرض للشلل النصفي، حاول أن تتخذ الاحتياطات والوسائل لتفادي مضاعفات محتملة؛ ومنها:

حاول أن تراقب وبشكل دائم ضغط الدم ونسبة الدهون والسكري لديك.

في حال تناولك لدواء بشكل منتظم تحت إشراف طبي. لا تنس تناوله في الوقت المناسب، لاسيما الدواء الخاص بضغط الدم.



إذا كنت من المدخنين، ألق عن التدخين وامتنع عنه.

حاول أن تحافظ على وزن معتدل وأن تخفف من وزنك الزائد باتباع حمية غذائية خالية من الأملاح والدهون.

احرص دائماً على ممارسة الرياضة بانتظام وذلك لأهميتها في تخفيف التشنج.

يعتبر الجلوس بشكل سليم إحدى أهم الوسائل التي تساعدك على الحفاظ على جميع أعضاء جسمك

وعضلاتك بوضعية مريحة وغير متشنجة:

حاول أن تنتبه دائماً إلى الطرف التي تظهر عليه أعراض الشلل النصفي، وأن يكون في وضعية صحيحة غير مائلة:

الرأس في الوسط، اليد دائماً مرتاحة على الطاولة على ارتفاع متوسط بحيث يكون الكتفين متوازيين، والركبة مطوية على ٩٠ درجة وأسفل القدم مستند بكامله على الأرض. وذلك سواء أكنت تستعمل الكرسي المتحرك أم لا.

لا تلق بثقلك الكامل على الطرف السليم، حاول أن توازن بين الطرفين، وأن تضع الثقل على الجانبين بشكل متساوٍ. كما حاول ألا تبقى في وضعية واحدة لمدة زمنية طويلة. وقم بنقل الثقل من جهة إلى أخرى كل حين.

نصائح لأرباب العمل..

يمتاز الأشخاص الذين لديهم احتياجات إضافية عموماً بالقدرة على القيام بمهام عملهم بتفانٍ وحرفية كبيرة وإمكانية تكييف العوائق التي يمكن أن تواجههم.

قد تصادف أن أحد موظفيك الذين عملوا في شركتك لفترة طويلة، يصبح لديه شلل نصفي خلال فترة عمله، لذلك يستحسن أن تحافظ عليه وتحرص على إبقائه في منصبه مع مراعاة توفير التكيف والتجهيز في حال تطلب الأمر ذلك. وهكذا توفر على شركتك تكاليف توظيف موظف جديد مع كل ما يستتبع ذلك من تكاليف التدريب والتسجيل.

عند وجود شخص لديه صعوبة حركية، يمكن إجراء التعديل في توزيع المهام الوظيفية بحيث توكل المهمات التي تتطلب دقة في استعمال كلتي اليدين إلى موظف آخرز وفي المقابل يتكفل

الشخص الذي لديه شلل نصفي بالقيام بمهام أخرى إضافية من عمل زميله.

يستحسن أن تعطي التعليمات بوضوح وهدوء للموظف الذي لديه شلل نصفي، لأنه في بعض الحالات القليلة قد يحتاج إلى تفسير وتوضيح إضافي.

حاول أن تعطي الموظف الذي لديه شلل نصفي الوقت الكافي للتعبير عن فكرته وطلبه لأنه في بعض الحالات النادرة قد يحتاج إلى وقت إضافي للتعبير عن طلبه.

نصائح في مكان العمل

تختلف المهن والمهام التي يمكن أن يقوم بها الأشخاص الذين لديهم شلل نصفي، إذ غالباً ما يعاودون العمل في مهنهم مع إجراء بعض التكييفات أو التعديلات. وفي حالات الأشخاص ذوي الشلل النصفي قبل الدخول في سوق العمل، فيختارون مهناً تتناسب وقدراتهم وامكانياتهم. في معظم الحالات، يفضل الأشخاص الذين لديهم شلل نصفي المهن التي لا تتطلب مهام حركية دقيقة تستوجب استعمال اليدين في الوقت نفسه.

كل شخص يمكن أن يجد التكيف المناسب لحالته في مكان العمل، في هذا العدد من الدليل سوف نقترح بعض النصائح العامة التي يمكن اتباعها في مكان العمل.

حاول أن تجلس على المكتب المقابل لباب الغرفة أو أن يكون باب الغرفة للجهة الأسهل لك. عند ترتيب وتنسيق الأشياء والحاجات التي تستعملها باستمرار على مكتبك أو بالقرب منه، يفضل أن تضعها ضمن مجال رؤيتك وفي متناولك مثل الهاتف، الفاكس، علبة الأقلام، كوب الماء، الخزانة والأدراج.

يستحسن أن تبقي يدك التي يظهر عليها عوارض الشلل النصفي في مجال رؤيتك دائماً وذلك للتنبيه دائماً لوجودها، وحاول أن تقوم بين فترة وأخرى ببعض التمارين البسيطة التي تخفف التشنج وترخيها، مثلاً فتح الإبهام ومن ثم فتح الأصابع الأخرى ووضعها مفتوحة على سطح الطاولة.

احرص دائماً على أن تبقي يدك التي يظهر عليها عوارض الشلل النصفي في وضعية سليمة مرتاحة. عندما تشعر أن يدك التي يظهر عليها عوارض الشلل النصفي تعيقك في عملك، يمكنك أن تستعمل شالاً تلفها به وتربطه بعنقك.

عند الكتابة، يستحسن استعمال مثبت (قطعة من البلاستيك أو ما شابه) تضعه تحت الورقة أو الدفتر لتفادي انزلاقها. عند حاجتك لاستعمال اليدين سوياً لرفع شيء مثلاً، يمكنك أن تشبك يديك الإثنتين وحمل الأشياء بين يديك المشبوكتين. إذا كان عملك يتطلب منك الوقوف بشكل مستمر:

احرص على أن تعمل على ارتفاع مناسب لا منخفض ولا مرتفع. حاول أن تعمل في مكان حيث تجد إلى جانبك متكآت عمودية يمكن الاستناد إليها. يمكنك الاستعاضة عن الوقوف لوقت طويل باستعمال كرسي مرتفع. وفي حال صعوبة توفرها، اجلس على كرسي عادي بين وقت وآخر.

حاول أن تختار حذاءً مريحاً، مع كعب متين ذو ارتفاع مناسب. عندما يتطلب عملك التنقل باستمرار بين مكان وآخر داخل موقع العمل، وأنت من الأشخاص الذين لديهم القدرة على المشي، استعن بعضاً لتسهيل تنقلك في حال الضرورة.

إذا كنت تستعمل معينات أو أجهزة طبية مساعدة، حافظ على استعمالها بالطريقة الصحيحة وعلى نظافتها دائماً. إذا كان لديك ضعف في الإحساس، انتبه للأشياء الساخنة مثل المدفأة والشراب الساخن.

إذا كنت تستعمل الكرسي المتحرك، يمكنك الاطلاع على العديدين السابقين لمعرفة كيفية تجهيز مكان العمل. ■

هكذا تتخطى التحديات التي تواجهك في مكان العمل



تعرفت في الأعداد السابقة من «دليل التنوع في مكان العمل» إلى طريقة الإعداد وتحضير نفسك أثناء بحثك عن وظيفة وكيفية المحافظة على تلك الوظيفة. في هذا العدد، نقتح نقاطاً محددة تساعدك على تخطي التحديات التي تواجهك في مكان العمل:

- متى ما حصلت على وظيفة وبدأت العمل فيها، ستواجهك عدة تحديات وما عليك إلا الاختيار بين التخلي عن وظيفتك بسبب تلك التحديات أو البحث عن حلول لمواجهةها؟ وفي هذه الحالة عليك أن تتذكر أن اختيارك هذه الوظيفة أو المهنة إنما هو قرار اتخذته، يتلاءم مع حاجتك وبالتالي عليك اتخاذ بعض التدابير التي تساعدك في تخطي الصعوبات التي تواجهك.

هذه التدابير تتعلق بالتنظيم والتقييم

١- التقييم:

عندما نريد أن نقيم عملنا، من المفضل أن ننطلق من أنفسنا ومن ثم نتوجه إلى محيطنا أي مكان العمل، والأمور الوظيفية.

نقيم العمل (أو المنتج) الذي نقوم به (يوميّاً أو أسبوعياً أو شهريّاً)، ومن بعدها نضع جدولاً تنظيمياً بالمهام التي نقوم بها والأهداف التي نريد أن نحققها:

هنا نقتح طريقة بسيطة جداً تساعدك على القيام بهذا التقييم:

أولاً: نضع جدولاً مقسماً إلى ثلاث خانات: الأهداف الشخصية، الأهداف التابعة لنوع الوظيفة (أو المهام التي نقوم بها) والأهداف التي تتعلق بالشركة نفسها.

على سبيل المثال:

١- الأهداف الشخصية:

أنا اخترت أن أعمل في المحاسبة:

لأنها متخصص.

لأنها المهنة التي أحب.

لأنني أشعر بجو من الصداقة مع زملائي.

٢- الأهداف التابعة لنوع الوظيفة:

أريد أن أطوّر خبرتي في هذا المجال:

لأن قسم المحاسبة في هذه الشركة يحتاج إلى تطوير وأنا الشخص المتابع منذ البداية.

الأهداف المتعلقة بالشركة أو المؤسسة نفسها:

لأنها قريبة من منزلي.

لأن راتبي فيها جيد إلى حد ما.

لأن مديري يتفهم ظروفهم الاجتماعية.

لأن الشركة لها مستقبل.

بعد هذا التقسيم، تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي أن تعطي علامة (عدد من النقاط) لكل الأمور التي تهلك وتزعجك.

حدد علامة من الواحد إلى الثلاثة وأعط لكل نقطة إيجابية علامة محددة، مثلاً رقم ٣ للأفضل بالنسبة لك، و٢ للأقل ارتياحاً والـ ١ للتي تريحك قليلاً. وكذلك بالنسبة للنقاط التي تزعجك، أعط علامة صفر للنقطة التي تزعجك كثيراً و٣ للتي لا تزعجك كثيراً وعلامة ٢ للتي تزعجك قليلاً.

وفي النهاية تجمع علامات النقاط الإيجابية وعلامات النقاط السلبية، فإذا كان المجموع الأكبر للنقاط الإيجابية فهذا مؤشر إلى أن النقاط الإيجابية هي الغالبة، لذلك من الأفضل أن تبقى في عملك وتعمل على تحسين النقاط السلبية. مثلاً: اخترت مثلاً أن أولويتك في العمل هي أن تطوّر

نفسك ولكن داخل الشركة أمور أخرى تزعجك مثلاً كأن تكون بعيدة عن منزلك. في هذه الحالة عليك أن تغلب أولوياتك على أمور أخرى.

أما إذا كان العكس، أي أن النقاط السلبية أكثر من النقاط الإيجابية، فهذا يعني أنه من الأفضل أن تبدأ بالعمل للبحث عن وظيفة أو مهنة أخرى. وفي هذه الحال لا يمكنك أن تترك عملك فوراً، بل عليك أيضاً أن تبحث أكثر في النقاط السلبية لكي لا تواجهك في عملك المقبل.

نصائح عامة:

- حدد هدف لمستقبلك المهني فذلك يساعدك على التغلب على بعض النقاط التي قد تكون غير مريحة بالنسبة لك.

- ابحث جميع أمورك مع رب العمل أو الشخص المسؤول، لأنهما غالباً ما يتوصلان معاً إلى التغلب على النقاط السلبية وإيجاد الحلول المناسبة لها.

- من المفيد جداً أن تميز في مكان عملك بين تطوير الخدمة التي تقدمها للشركة، وبين أن تطوّر نفسك من خلال الشركة. فبالرغم من أن كلاهما مرتبط بالآخر، إلا أنه من المهم أن تتذكر دوماً أنك تعمل من أجل تطوير الخدمة التي تقدمها الشركة.

(أعمل من أجل تطوير نفسي من خلال تطوير الشركة وليس من خلال إبراز نفسي. وهنا نميز بين الأنانية، والأهداف الشخصية).

- خلال قيامك بالتقييم، عليك أن تتذكر دائماً أنك لن تجد الكمال أبداً في أعمالك ولا في الظروف التي تحيط بك. لذلك اقترحنا هذا التمرين البسيط لأنه يساعدك في تحديد الأولويات.

تقييم مكان العمل.. التعامل مع فريق العمل وربّ العمل بعدما حدّدت النقاط الإيجابية والسلبية في مكان العمل فإننا نقتح نقاط تساعدك على تخطي بعض التحديات التي قد تواجهك.

إن إضفاء جو من الصداقة والأخوية في مكان العمل من شأنه أن يجعلك وفريق العمل تشعر بالجو العائلي. وهذا يساعدكم

جميعاً على تقديم أفضل إنتاجية، كما يؤمن استمرارية الشركة، ويحافظ على جودة الخدمة أو السلعة التي تقدمها. وهنا نتكلم أيضاً عن إبراز الولاء للشركة، فيمكنك أن تتعرف على أهمية هذا الجانب من الأعداد السابقة في الدليل.

ولإضفاء هذا الجو في مكان العمل، عليك القيام ببعض المبادرات البسيطة، كأن تحرص على تناول الغذاء معاً، أو تنظيم لقاءات خارج العمل، أو الحرص على الإطمئنان على صحة زملائك. كما أن مشاركتك في المسؤوليات مع زملائك في العمل يبرز لرب العمل ولاءك للوظيفة التي تؤديها.

- إن الاحترام الدائم الذي تبرزه في مكان العمل إن كان من حيث احترام المكان، أو الفريق الذي تعمل معه، أو نفسك يساعدك على إبراز صورتك بإيجابية لرب العمل وللفريق الذي يعمل معه.

ولا تنس أنه من المفيد جداً لك ولربّ العمل أن تصف له حالتك الصحية وتطلع على تطوراتك الصحية بشكل دائم في حال كان هناك تراجعاً يحدث على هذا الصعيد وذلك من أجل أن تتعاونوا في حال احتجت إلى أي تعديلات في المهام أو الوقت... الخ

نقاط أخرى مساعدة:

من المفيد جداً أن تواظب على كتابة نقاط محددة وملاحظات تذكر فيها الصعوبات التي تواجهها وتبين فيها النقاط الإيجابية ثم تقدمها إلى رب العمل.

إضافةً إلى ذلك، فإن المسؤوليات المشتركة بينك وبين ربّ العمل تسهّل على كل منكما عمله، وتقرب العلاقة الإنسانية بينكما. وهنا نشدّد على أهمية أن تكون منفتحاً للاستماع والإصغاء إلى الآراء المختلفة، ما يفسح لكل منكما المجال أمام شرح وجهة نظره دون مقاطعة.

ولا تنس أن قسم «الموارد البشرية» (إذا كان متوفراً في الشركة) يساعد في اقتراح تجهيزات إضافية تتعلق بالدورة التدريبية. وهنا دورك كموظف لديه حاجة إضافية أن تقدم الاقتراحات المناسبة لك. ■

«Phoenix» تجربة رائدة في اعتماد سياسة الدمج

روني صفير: الإعاقة أخلاقية وليست جسدية



شركة «Phoenix Machinery» التابعة لمجموعة «INDEVCO Group» تأسست في العام ١٩٩٨ وسرعا ما تحولت من شركة مختصة بصيانة وتصليح أعطال آلات «INDEVCO»، إلى شركة مستقلة تعنى بتصميم وإنتاج وحدات الطاقة الشمسية والمعدات المرتبطة بهذا المجال، كأنظمة تسخين المياه بالاعتماد على الطاقة الشمسية، ونظام إنارة الشوارع على الطاقة الشمسية، ونظام الفوطوضوئية الخالية من التلوث.

توظيف الأشخاص المعوقين في الشركة هو مبدأ أساسي لا تخفي المؤسسة تمسكها به، واعتماده كأحد قواعد العمل، لا تميز بين عامل وآخر، مهما كان الفروق، فالإعاقة أخلاقية وليست جسدية، هذا ما يؤكده روني صفير مدير قسم الموارد البشرية في الشركة.

ويلفت صفير إلى أن اعتماد السياسة الدامجة في الشركة يقوم على مبدأ «ما هو خير للمجتمع هو خير للفرد، والعكس صحيح، فهذا هو نهجنا وعلى أساسه بدأنا بتوظيف الأشخاص المعوقين ودمجهم في العمل كأى موظف آخر».

سياسة الدمج في الشركة يعتبرها صفير «ممتازة، فلا فرق بين شخص على كرسي مدولب وآخر يسير على قدميه»، فالإعاقة بنظره «نقص معنوي، وليس جسدياً». ويقسم صفير الجهات المستفيدة من توظيف الأشخاص

وكل ما ينطبق عليها ينطبق على المؤسسة». يعتبر أن «اعتماد سياسة الدمج في الشركة يؤدي إلى قبول الاختلاف عند الآخر مهما كان وعلى كل المستويات الدينية والسياسية والاجتماعية»، ويرى أن «عدم القبول بهذه الاختلافات في الشركة، الجسم المصغر عن المجتمع، يؤدي إلى إصابة المجتمع بإعاقة دائمة».

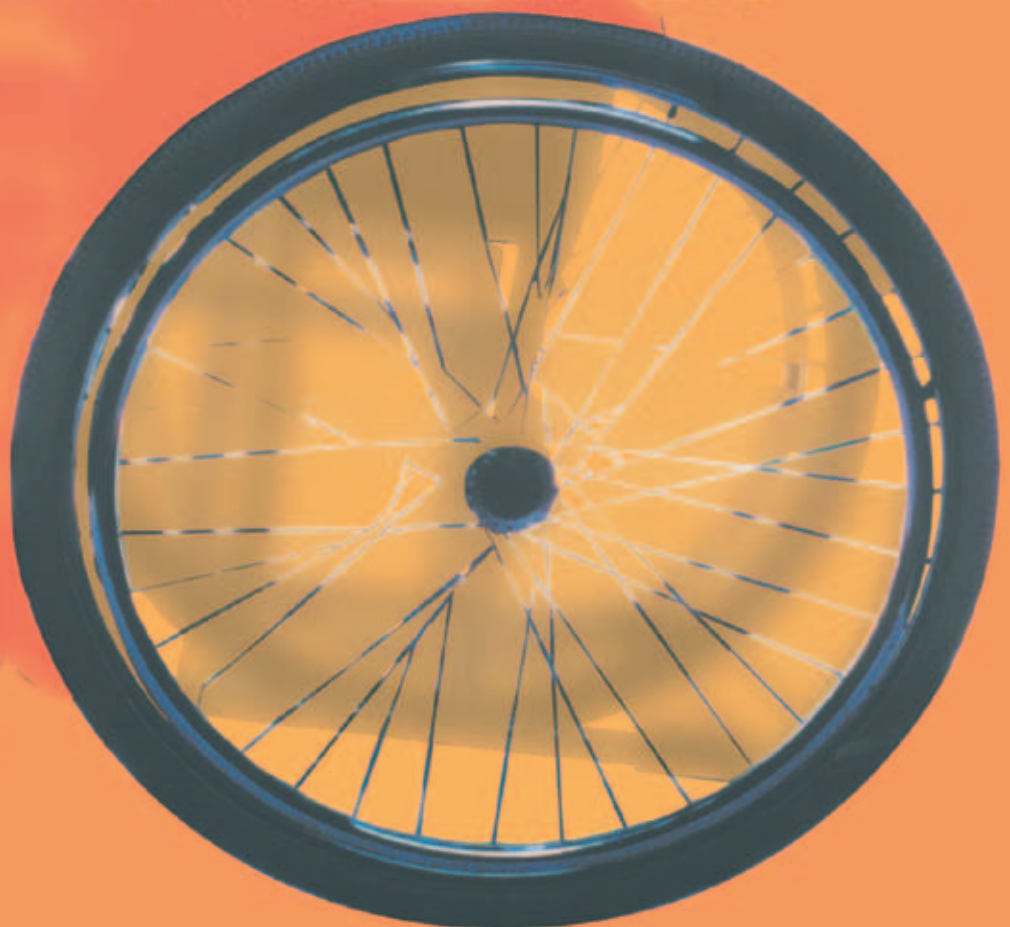
ويتحدث صفير عن سياسة الدمج في «Phoenix» بإسهاب، ويؤكد أنها «لن تتردد في توظيف الأشخاص المعوقين طالما ان هناك حاجة للتوظيف، فالأولوية دائماً للشخص الكفاء»، ويشير إلى التعديلات التي أجريت على مداخل وحمامات الشركة لتتناسب مع سياسة الدمج المتبعة، ويشدد على أن «تكاليف التجهيزات رغم بساطتها يتم اعتماد مخصصات سنوية لها بهدف تطويرها وتحسينها».

رسالة صفير إلى المؤسسات التي لا تتبع سياسة الدمج بسيطة، «قوموا بزيارة لنا فتوظيف الشخص المعوق لا ينطلق من مبدأ الشفقة، فهو مشروع مربح ولا يؤثر أبداً على سير العمل، فما يقوم به أي موظف يمكن للمعوق أن يقوم به».

ويختم صفير، داعياً إلى تعميم سياسة الدمج في كل المؤسسات، مؤكداً أن «الشركة على استعداد لتلبية كل الدعوات التي تساهم في نشر هذه السياسة على مساحة المجتمع».

المعوقين إلى ثلاثة: رب العمل، الموظف، والمجتمع، ويرى أن رب العمل يستفيد عبر استثمار طاقات الموظف المعوق في هذا الاختصاص، والموظف يستفيد عبر تنمية قدراته والحصول على تدريب جيد، أما المجتمع فلا يمكن إلا أن يتطور بعد أن يخف عبء البطالة عليه، فالشركة برأيه هي مجتمع مصغر

عجلة التطور THE WHEEL OF PROGRESS



جامعتي تمنعني من متابعة الدراسة حويك : قانون العمل ممتاز ولكنه يفتقد إلى التطبيق

خارج لبنان، مؤكداً أنها كلفتها ثمن سيارتين اثنتين، بالرغم من ملاحظة القانون لتخفيضات على استيراد هذا النوع من السيارات.

ورداً على سؤال عن متابعة الدراسة والتخصص في مجال الهندسة، يقول حويك «يا ريت» لكن الجامعة تمنعني من ذلك، فهي غير مجهزة بأدنى متطلبات الشخص المعوق، ويوضح أن موقف السيارات يقع في الشارع المقابل من مبنى الجامعة ما يتطلب أن يركن السيارة ويقطع طريقاً عاماً (الطريق العام قرب الجامعة يحتوي جسر مشاة غير مجهز للأشخاص المعوقين) ليصل إلى الجامعة التي تستقبله ببعض درجات على مدخلها يصعب عليه تسلقهم، ويتابع: «إذا تخيلنا هذه العوائق، فكيف سأصل إلى الصف؟ المصعد معطل دائماً؛ وحتى الحمامات بالجامعة غير مجهزة».

الجامعة التي يتحدث عنها حويك تابعة للدولة وهي إحدى فروع الجامعة اللبنانية، ويستبعد أن يبحث عن الاختصاص نفسه في جامعة خاصة لأنه غير قادر على سداد أقساطها. ويتمنى أن يصل هذا الموضوع إلى المسؤولين في وزارة التربية والجامعة اللبنانية، «قبل أن أفقد الأمل وأتوقف عن الدراسة».

ويوجه حويك رسالة إلى المعوقين، يدعوهم إلى «عدم التردد والمبادرة للمطالبة بحقوقهم، وعلى رأسها التعليم والعمل، كما نص القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الذي يكفل للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، ويلغي كل بند في عقد العمل يشترط لأي وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة»، ويؤكد أن «المعوق منتج وفعال كأى شخص آخر، ولا عوائق تقف أمامه إلا المطبات التي يضعها المجتمع وبعض أصحاب العمل الذين يكونون نظرة مسبقة عن الأشخاص المعوقين». ■



الخاص بالمعوقين (٢٢٠/٢٠٠٠)، ويعتبر أنه بالرغم من صدوره منذ ١٤ سنة ولكنه جيد جداً إذا تم تطبيقه على أرض الواقع، وكذلك فهو عائب على الدولة التي لا تنظر إلى احتياجات هذه الشريحة الواسعة من المجتمع، ويتحدث هنا عن الضرائب التي دفعها لاستيراد سيارة خاصة بالإعاقة من

عن التعديلات التي أجريت على المؤسسة يقول حويك: «جعلتني مستقلاً في كل التحركات، الموقف والمدخل والحمامات، كلها مجهزة للأشخاص المعوقين». ويتابع: «الإدارة لا تفرق بين موظف وآخر، كل يعامل بحسب كفاءته وخبرته». ويتحدث حويك عن القانون اللبناني

شركة «Phoenix Machinery» ترحب بدمج المعوقين في صفوف موظفيها، وهذا يظهر جلياً داخل قسم الإدارة والتصميم وحتى المخزن. أشخاص ذوو إعاقات مختلفة وظفتهم الشركة، واستطاعت أن توظفهم في عدة مجالات لتحول إعاقاتهم إلى طاقة. ومن الطاقات المبدعة في الشركة الموظف مارك حويك، الشاب الذي أصيب برصاصة في ٢٣ كانون الثاني ٢٠٠٧ في جبيل أدت إلى إعاقة بشكل دائم.

حويك لديه شلل نصفي جراء الحادثة، لا يحب أن الكلام في الأمر كثيراً فهو يعتبره قدر وأصابه وأصبح من الماضي، فما بهمه هو حاضره والمستقبل، يتحدث عن شغفه بالعمل وعن راحته النفسية في هذه الشركة، «المؤسسة الرائدة في عالم التصنيع أجرت بعض التعديلات على مداخلها وحماماتها ومكاتبها لتناسب مع إعاقتي»، يقول حويك.

الشاب يدرس حالياً «License technique»، إعاقة لا تمنعه من الاستمرار في الدراسة فتدرج في المعهد من «BT» ثم «TS» و «LT» ثم انتقل إلى الجامعة، فترة ما بعد الإصابة لم تكون عصبية جداً على مارك فاستطاع، بمساعدة العائلة والمحيط، أن يندمج مع نفسه ويتخطى حاجس الإعاقة، وتمكن من التكيف بواقعية مع وضعه الجديد.

القانون جيد

يعمل حويك في الشركة «Cut Drawer» فهو يترجم تصميمات المهندسين إلى خرائط صالحة للتنفيذ من قبل العمال، فعمله تنسيق الانتاج بين المهندس والمصنع، ويعبر عن فرحته في العمل داخل الشركة، التي يرى فيها مجتمعاً مصغراً ومتنوعاً و«كلنا أخوة».





كيف تدخل معايير التنوع العالمية في أقسام شركتك؟

نعيش في عصر العولمة حيث الشركات متعددة الجنسيات، ما يتطلب من الشركة الرائدة أن تنتهج سياسة التنوع في جميع مستويات عملها. وبما أنك تسعى لتحقيق التنوع في شركتك فذلك يتطلب منك التحضر للترحيب بالفئات المتنوعة سواء على

تتطلبها حاجاته الإضافية، وفي أغلب الأحيان يكون الشخص الذي يحتاج لتجهيزات برفقة شخص مساعد.

نقترح عليك بعض الخطوات

من أجل مقابلة توظيف أفضل:

الهدوء، حاول أن تضيي جواً من الراحة والهدوء أثناء مقابلة التوظيف، لأن الشخص الذي تجري معه المقابلة عادة قد يكون متوتراً، حتى لو لم يكن عنده حاجات إضافية. بمبادرات بسيطة منك تضيي جواً من الراحة أمام شخص معوق الذي تجري معه مقابلة التوظيف:

يفضل الشخص الذي لديه احتياجات إضافية، أحياناً أن يضع عكازيه أو العصا أو الكرسي المتحرك في مكان قريب بحيث تبقى في متناول يده.

إن بعض الأشخاص الذين يستعملون كرسيّاً متحركاً قد يفضلون الانتقال من الكرسي المتحرك إلى كرسي جلوس ثابت (كرسي المكتب)، على ألا يحسب الوقت الذي يتطلبه الانتقال من الوقت المخصص للمقابلة.

عند الحديث مع الأشخاص الذين يستعملون الكرسي المتحرك أو العكاز لأكثر من عدة دقائق، يفضل الجلوس بحيث تكون معه على مستوى نظري واحد وذلك لتسهيل التواصل والمحادثة.

يمكنك أن تسأل الشخص الذي تجري معه المقابلة كيف يمكنك مساعدته؟

أن يكون لديك معلومات كافية وأساسية حول المهام المتعلقة بالوظيفة: لماذا، كيف، أين، متى، وبمن تصبح المهمة منجزة. بحيث تحدد المهام والأولويات ويكون واضحاً بالنسبة لك ما هي الأمور التي على طالب الوظيفة أن يتقنها. حاول أن تكون مرناً بحيث تجري بعض التعديلات -إذا تطلب الأمر- على الوصف الوظيفي من دون أن تنعكس على المهام الأساسية المتعلقة بالوظيفة.

أن يكون لديك لائحة أسئلة حول قدرات الأشخاص الذين يتقدمون بطلب الوظيفة لإنجاز المهام المتعلقة بها من دون التطرق إلى موضوع الإعاقة. إطرح على المتقدمين للوظيفة الأسئلة نفسها.

لا تتوقع أو تفكر مسبقاً في كيفية إنجاز الشخص الذي يملأ الطلب مهام الوظيفة لأنه بالتأكيد لديه تقنيات مرادفة سوف تعرفها فيما بعد.

قد تسأل المتقدم إلى الوظيفة كيف أنه أو أنها تُنجز الوظيفة المطلوبة، مع أو بدون تجهيزات. يمكنك أن تسأل أيضاً أن يبرهن ذلك، إذا كان ضمن المهام.

لا تطرح موضوع الإعاقة على الشخص المتقدم للوظيفة إلا إذا طرحه هو أولاً.

احتفظ بالمعلومات التي أفصح عنها الشخص الذي قابلته لأنها معلومات خاصة.

لا توظف الشخص الذي لا يمتلك المهارات التقنية أو المهنية المطلوبة للوظيفة.

أضف لفظة الشخص أولاً. كأن تقول مثلاً، الشخص الكفيف أو المرأة المعوقة. وذلك إعطاء قيمة للإنسان بشخصه وقدراته على إنجاز المهام المطلوبة منه بغض النظر عن الإعاقة. ■

هذه التكييفات بسيطة جداً عادةً وغير مكلفة أبداً، مثل أن يُطلب تعديل بسيط بدوام العمل، أو أن يكون موقف السيارة قرب المصعد أو غير ذلك من التعديلات البسيطة التي تؤمن الراحة للموظف وتجعله يقدم نتائج أفضل في العمل.

تأمين تعليمات شفوية إذا كان ذلك ضرورياً: إذا تقدم إلى الوظيفة التي تطلبها شخص أصم وبملك الكفاءة المطلوبة للمهمة التي تعلن عنها، فاعتماد لغة الإشارة سيكون مضيئاً بحيث لا تهمل طلب هذا الشخص صاحب الكفاءة. وتذكر أنه بإمكانك طلب المساعدة من الجمعيات المعنية والأماكن المخصصة لتوظيف الأشخاص المعوقين.

تبسيط وتقليل عدد الكلمات في الطلب: بحيث تسهل على المتقدم لطلب الوظيفة تعبئة الطلب بالمعلومات التي تحتاجها.

الإعلان والترويج للمجموعات المناصرة للإعاقة: من المفيد أن تشير في طلب التوظيف إلى أن شركتك «صديقة



للأشخاص المعوقين» أو إلى أنها تروج للأشخاص المناصرين لدمج الأشخاص المعوقين في المجتمع وفي أماكن العمل داخل شركتك.

إجراء مقابلة التوظيف

مع الشخص طالب الوظيفة

خلال مقابلة التوظيف بين طالب العمل وصاحب الشركة أو الشخص المعني فيها، يحرص الطرفان عادةً أن يكونا عند حسن ظن الآخر: الشخص الذي يجري المقابلة يريد أن يجد المواصفات التي يريدها. وفي المقابل، طالب الوظيفة يريد أن يجد الوظيفة التي تتناسب مع المهارات التي يملكها. طالب الوظيفة سيطلب منك تجهيزات تسهل عليه إجراء المقابلة. لذلك من المفيد أن يكون لديك معلومات حول متطلبات التجهيز. التجهيزات المتوفرة قد لا تكون هي المناسبة، يجب أن تكون مفيدة. أعط وقتاً أطول للاختبار، ونماذج مختلفة، لغة مبسطة، فترات استراحة، تجهيزات وأشكال مرادفة للاختبار.

أما إذا لم يكن لديك فكرة عن التجهيزات، فأعط فرصة لطالب الوظيفة بأن يشرح لك ما هي التجهيزات التي

الاتحاق بمسار التطور:

كيفية استقبال شخص معوق يتقدم إلى وظيفة؟

إذا كانت شركتك تبادر إلى إجراء التعديلات البسيطة من أجل استقبال أو توظيف الأشخاص المعوقين، من الأفضل أن تتعرف أولاً إلى التسهيلات البسيطة المطلوبة. كما يمكنك الإطلاع على تجارب الشركات التي سبقتك إلى ذلك.

لا يتطلب البحث عن الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» جهداً كبيراً لكي تطلع على تجاربها لأن معظمها يرحب بك لتشارك في الاستراتيجيات التي تعتمد عليها. ويقدم إليك هذا الدليل لائحة بأسماء الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» في الصفحة الأخيرة. يمكنك الإطلاع على تجاربها. حاول بعدها أن تعرف ما هو الأفضل بالنسبة لهؤلاء الأشخاص.

كيف يمكنك أن تتعرف إلى شخص معوق

يبحث عن عمل؟

يواجه الأشخاص المعوقون صعوبات وحواجز عدة من أجل التوظيف. لذلك، الجمعيات والخدمات لمساعدة هؤلاء الأشخاص لتخطي هذه الحواجز.

نذكر هنا، مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» الذي يقدم معلومات للشركة التي توظف أو للشخص المعوق من أجل إنجاز عملية التوظيف. سيكون مفيداً جداً لك الاتصال بمثل هذا المصدر لتوظيف الشخص المناسب في المكان المناسب.

إن بحثك عن الموظف يبدأ بإعلانك عن

طلب التوظيف

عند التحضير لطلب موظف في مجال معين فإنك تعلن عن ذلك عبر طرق عدة. قد يغيب عن بالك أن بعض الأشخاص المحتملين للوظيفة التي تطلبها يحتاجون إلى تجهيزات إضافية بسيطة غير مكلفة، لكن وجودها يجعل الموظف المحتمل يؤدي مهامه بطريقة أفضل.

ملء طلب الوظيفة

إن الاتصال الأول ما بين الشخص طالب الوظيفة والشركة، لتحقيق المواصفات العالمية داخل شركتك يبدأ من طلب التوظيف. إليك بعض الخطوات السهلة التي يمكنك اعتمادها ضمن تصميم طلب التوظيف، من أجل توسيع دائرة الاحتمالات لتشمل الأشخاص من ذوي الاحتياجات الإضافية:

اعتماد نماذج متعددة من أجل الترويج للمنصب الوظيفي المطلوب: بحيث تتضمن أساليب مختلفة لطرح الأسئلة. إلغاء الأسئلة التي تتعلق بالإعاقة: لأن الإعاقة ليست حائلاً أمام أن يقوم الموظف بمهامه، إنما العوائق تكون من المحيط الاجتماعي أو عوائق هندسية. قد تشكل السلالم مثلاً عائقاً أمام وصول الشخص المقعد إلى الطابق العلوي، لكن هذا لا يعني أنه لا يمكنه القيام بالمهام الموجودة في ذلك الطابق.

الطلب من كل المتقدمين إلى الوظيفة بتحديد التكييفات الإضافية التي يحتاجونها والتي بإمكانك تأمينها: تكون

دورات تدريبية لـ«الدمج الاقتصادي الاجتماعي»



دورة تدريبية لمدة يومين لمجموعة من موظفي RH في شركة سانيتا



دورة لمجموعة من موظفي RH في شركة سبينيس

أربعة أيام شملت ١٨ مستشار توظيف من مكاتب التوظيف العامة من جميع أنحاء جمهورية مصر العربية. ركز التدريب على آلية إدراج وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل من خلال التنسيق مع شركات القطاع الخاص.

انتهت ورشة التدريب مع توصيات عدة قدمها الموظفون والمنظمات غير الحكومية المشاركة، من بينها توصية البعض بضرورة تنظيم شبكة تعمل من خلالها المكاتب المعنية لتقديم خدمات شاملة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. من جهة أخرى، أجرى فريق العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في مصر، تدريباً ليوم واحد مع شركات القطاع الخاص التي تعمل في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بهدف تدريب هذه الشركات على اعتماد الدمج الاجتماعي في مكان العمل والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات لتحسين أداء المؤسسات في تقديم الخدمات للمعوقين.

وعرض فريق عمل المشروع، أفلاماً قصيرة وعروضاً مرئية لواقع عمالة الأشخاص المعوقين في لبنان، إلى جانب شرح مفهوم التنوع في مكان العمل.

إلى ذلك، قدم فريق عمل المشروع لمحة عامة عن واقع حقوق الأشخاص المعوقين في قوانين العالم العربي المرعية الاجراء.

وكانت مناقشة في نهاية اللقاء للنقاط التي طرحت، كما تم تقديم بعض التوصيات من قبل المشاركين والعاملين في مجال الاتصالات، الأمر الذي يساعد في وضع استراتيجيات جديدة من أجل تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شركات القطاع الخاص في مصر. ■

ومؤسسات حكومية ومنظمات عاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة من لبنان والأردن والعراق واليمن ومصر وعمان وفلسطين. وعرض «مشروع الدمج» تجربته النموذجية في العالم العربي، والادوات التي طورها في مجال دمج المعوقين في مكان العمل، كذلك كانت مداخلة لشركة «SOS Auto»، اللبنانية المتعاونة مع «المشروع» والتي عرض مديرها جوزيف عجاقة لتجربة مؤسسته على صعيد اعتماد معايير الدمج وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ثم عقدت ورشة العمل في إطار الجهود، التي تبذلها الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية، في مساعدة الشركات وإدراج ممارسات دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في خطط عملها الاستراتيجية.

وكان نقاش بين الحاضرين لتبادل المعارف.

في مصر

نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين خلال شهر نيسان الفائت، بدعوة من منظمة العمل الدولية ورشة عمل تدريبية لمدة

السعودية، ومصر. واستخدمت هذه الدورة أساليب تشاركية شملت مناقشات، وتمارين جماعية، ودراسات حالة، تتخللها عروض تقديمية حول هذا الموضوع من قبل خبراء دوليين.

وهدف الدورة إلى بناء قدرات الوكالات المشاركة لتعزيز أماكن عمل شاملة، وتحسين نظم معلومات سوق العمل، وتعزيز الإشراف على وكالات الاستقدام الخاصة والتنسيق معها، إلى جانب التعريف بخصائص منصات خدمات التشغيل على شبكة الإنترنت، ودعم مراقبة برامج سوق العمل النشطة وتقييمها.

إلى ذلك، شارك فريق عمل «المشروع» في شهر كانون الأول من العام الماضي، بدعوة من منظمة العمل الدولية، بورشة عمل في عمان - الأردن، لتحسين استراتيجيات العمل لتوظيف واستبقاء الأشخاص ذوي الإعاقة. وهدفت ورشة العمل إلى وضع خارطة طريق واضحة لتركيز الدعم الفني الذي تقدمه المنظمة في المجالات الأساسية المتعلقة بالإعاقة في الدول العربية وتحسين التواصل بين المنظمات المشاركة.

وشارك في الورشة أصحاب عمل

نظم مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي دورة تدريبية لمدة يومين لمجموعة من موظفي الموارد البشرية في شركة Indevco group- Sanita (and Unipak) في شباط وأيار الماضيين، حيث تم تعريف المتدربين على المشروع وأهدافه، حيث تم التركيز على مفهوم التنوع في مكان العمل وكيفية المساواة بين القدرات والاحتياجات في الشركة.

وكذلك، نظم المشروع في آذار من هذه السنة دورة مماثلة لمجموعة من موظفي الموارد البشرية في شركة «سبينيس» ركز على بعض المفاهيم الخاطئة السائدة في المجتمع، وكيفية المساعدة في تطبيق مفهوم الدمج الاجتماعي الاقتصادي داخل الشركات.

الدورتان ركزتا على المعايير الرئيسية لتحويل الشركة إلى مؤسسة دامجة (صحباً وهندسياً)، كما تم مساعدة المتدربين على تطوير كيفية الاعلان عن الوظائف في الشركات، وكيفية اجراء مقابلات عمل مع الأشخاص المعوقين.

في عمان

أهداف مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي لا تقتصر على المناطق اللبنانية، إلى جانب الطاولات المستديرة في المحافظات، يسعى المشروع إلى تعزيز الحقوق الاقتصادية للأشخاص المعوقين في العالم العربي.

وعلى أساس هذا المبدأ، شارك فريق عمل المشروع في شهر تشرين الثاني من العام الماضي، وعلى مدى خمسة أيام، بدورة تدريبية في عمان، الأردن هدفت الى تعزيز قدرات المديرين ومسؤولي التشغيل في وكالات تشغيل عامة إضافة إلى وكالات استخدام من مختلف الدول العربية، وخصوصاً في لبنان، والأردن، والأرض الفلسطينية المحتلة، وعمان، والعراق، والمملكة العربية



ورشة عمل في عمان لتحسين استراتيجيات العمل لتوظيف واستبقاء المعوقين

الشركات التي وقعت بروتوكول التعاون:

مطعم شمس	شركة دهانات تينول الدولية ش.م.ل	جريدة الوسيلة	Ethel chocolate
مطعم شواطينا	شركة سينيقي 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 سيرر 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 ريقا	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 للإعلام	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
القزى	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»	بريستيج 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