

في هذا العدد



**بتر الأطراف... إعاقة لا تحد
من الانتاجية العالية**

2



**مركز الأطراف الصناعية
في غزة...**

4



**الاحتفاظ بموظف استجبت
لديه حاجة إضافية**

7



**«نحو سياحة دامجة
تحتزم الاختلاف»**

11

هذا الدليل

بتر الأطراف والقوى العاملة.. في منطقة مضطربة

بقلم: محمد العاصي

بالإضافة إلى موجة التفجيرات التي أنتجت ما لا يقل عن مئة إصابة خلال ستة أشهر.

والإصابات في جزء كبير منها، تقع لدى القوى العاملة، فهل يجب أن يتوقف من استجبت لديه إصابة عن العمل؟ هل نعتبره شخصاً غير قادر على القيام بالمهام التي اعتاد القيام بها قبل الإصابة؟

من المهم جداً التأكيد على أن النسبة الأكبر من الحاجات الإضافية لا تحد الشخص من القيام بالمهام الموكلة إليه، بل إنه يحتاج في أغلب الأحيان إلى تكييف أو تجهيز لمكان أو طريقة العمل ليتابع نشاطه المعتاد، وفي أحيان أخرى يمكن لرب العمل أن يقوم بتعديل المهام بين الموظفين ليحصل على النتيجة ذاتها. وتعتمد شركات كثيرة، في هذا الإطار، طريقة تعديل أو تعديل المهام، وذلك بعدما لاحظت أنها تعزز الخبرة والمهارة الصداقة والإلفة داخل فريق العمل. ويعود ذلك الأسلوب بالفائدة على الشركة مهما كان حجمها، كبيرة أم صغيرة، لأنه يكرس الصداقة داخل فريق العمل، وبالتالي تزداد راحة الموظفين لمكان عملهم، ما يزيد إنتاجيتهم، وبالتالي يزيد من أرباح الشركة.

تبحث كل شركة أو مؤسسة عن تحسين صورتها التجارية، وقد تخصص أموالاً طائلة لذلك، من خلال اللجوء إلى الإعلانات والعروض التجارية، وغيرها من الأفكار الترويجية والتسويقية. لكنها من خلال المحافظة على موظف أصبحت لديه إعاقة جراء الحرب، تكسب صورة اجتماعية تتفوق من خلالها على شركات أخرى، وتكون أكثر نجاحاً واستمرارية، لأنها تستند إلى صورة اجتماعية وإنسانية.

يهدف هذا العدد من الدليل إلى تقديم معلومات مساندة إلى رب العمل حول كيفية تأمين أفضل الظروف للموظفين الذين استجبت لديهم إعاقة، بحيث يوفر لهم جواً مريحاً يساعدهم على تقديم أفضل إنتاجية. حيث يمكن لرب العمل أن يحافظ على خبرات الشخص وإنتاجيته بدل هدر الوقت في تدريب موظف جديد. كما أن ولاء الموظفين للشركة يزيد بذلك، ويزيد التعاون ويمتد الصداقة في ما بينهم.

في كل عدد، نتوجه إلى أرباب العمل، مقدمين لهم إرشادات بسيطة وسهلة تهدف إلى مساعدة موظفيهم لتقديم إنتاجية أفضل. إرشادات تؤمن إنتاجية أفضل وتعامل أفضل ما بين رب العمل والموظفين من جهة، والزملاء في مكان العمل من جهة أخرى. ■

ما يعيشه العالم العربي من دمار وقصف وحروب وتفجيرات لا يتوقف عند إحصاء عدد القتلى والجرحى، فهو يؤثر سلباً على مستقبل هذه الدولة أو تلك عبر استنزاف القوى العاملة في مناطق الحروب. وبالرغم من أن أعداد القتلى والجرحى هائلة، لا بد من التوقف عند الحاجات الإضافية للشخص المصاب.

في نظرة سريعة على واقع المنطقة، نجد مدى تأثير الحروب والنزاعات على القوى العاملة. ففي سوريا طالبت لجان إغاثة ومؤسسات وطنية بالاهتمام بفئة واسعة من المجتمع تسبب الصراع الدائر في إصابتهم بإعاقات دائمة، وقدرت مؤسسات دولية عدد الجرحى في سوريا بمليون حالة إعاقة دائمة، أكثر من ٠٧٢ ألف منهم فقدوا أحد أطرافهم العلوية أو السفلية، ومعظم هؤلاء من



الشباب والأطفال، وسط مخاوف من ارتفاع هذا العدد بعد تصاعد العنف واشتداد المعارك.

أما في غزة، التي دخلت «كتاب غينيس للأرقام القياسية» على كراسي متحركة، فقد أسهمت الحرب الإسرائيلية الأخيرة وتوابعها على زيادة أكثر ٠٧ ألف معوق، على قائمة التقارير الدولية.

وفي العراق، كشفت التقارير عن وجود جيل من العراقيين بأطراف مبتورة وسط المزيد من العنف، حيث يواجه هذا البلد أزمة صحية واجتماعية متفاقمة بسبب العدد الهائل من عمليات بتر الأطراف، وخصوصاً السفلية، بسبب التفجيرات اليومية.

وفي لبنان، تضررت القوى العاملة في لبنان بشكل كبير جراء الحرب، حيث تجاوز عدد الإصابات أربعة آلاف، وقدرت إصابات الألفام والأجسام غير المنفجرة في فترة ما بعد الحرب بـ ٠٥١ إصابة،

بتر الأطراف .. إعاقة لا تحد من الانتاجية العالية

في كل عدد من الدليل يتم التعريف بحاجة إضافية معينة، في هذا العدد سيتم التعريف ببتر الأطراف وإعطاء بعض النصائح التي يجب اتباعها، نظراً لتعدد الإصابات خلال الحرب.

إلى الشخص الذي لديه بتر

سيتم تغيير حتماً مجرى حياتك بعد الإصابة ببتر أحد الأطراف، ولكنها ليست نهاية الحياة، بالصبر والإرادة يمكنك تخطي كل العقبات. بعض التعديلات والتغيرات تمنحك فرصة للتأقلم مع حياتك الجديدة، وعليك اتباع بعض النصائح للوصول إلى نتائج أفضل.

تعريف ببتر الأطراف

البتر هو فقدان جزء من الجسم. هناك عدة أسباب تؤدي للبتر، أهمها الأمراض (السكري، الأورام الخطيرة، التهاب العظام...)، الحوادث،

التشوهات الخلقية، والحروب.

المراحل المتبعة بعد البتر

هناك عدة مراحل يجب اتباعها للوصول إلى نتائج أفضل:

١ العناية بالطرف المبتور.

٢ العلاج.

٣ العناية بالطرف الاصطناعي.

العناية بالطرف المبتور

(أ) قبل تركيب الطرف الاصطناعي يميل العضو المبتور (الجدعة) إلى التورم في الأسابيع أو الأشهر الأولى للبتر. وقد يؤدي التورم بمرور الوقت إلى أن يتخذ العضو شكل الحنف (الهرولة) وأن يتشوه، مما يجعل من الصعب تركيب طرف اصطناعي عليه. لهذا علينا اتخاذ عدة خطوات من أجل:

- تجنب التورم.
- المحافظة على مجال كامل للحركة

(منع التقلصات).

- المحافظة على القوة.

أهم الخطوات

تغليف الطرف المبتور

لمنع التورم والمحافظة على شكل جيد ملائم لتركيب طرف اصطناعي، يبقى من المهم تغليف أو ربط الطرف المبتور حديثاً منذ حدوث البتر حتى تركيب الطرف الاصطناعي، أو على الأقل حتى اختفاء أي تورم ظاهر.

يجب ربط الساق بطريقة تدفع بالسائل في الساق إلى الأعلى (بدلاً من حصره في نهاية الطرف).

استعمل ضمادات مرنة بالطريقة التالية:

رفع الطرف المبتور

يجب إبقاء الطرف المبتور حديثاً مرفوعاً عالياً معظم الوقت وتجنب

تركه متدلياً.

الوقاية من التقلصات:

اختيار وضعيات ملائمة تبقي المفاصل ممدودة وتجنب تلك التي تبقىها مثنية، وإجراء تمارين للمحافظة على مجال كامل للحركة ولتقوية العضلات.

(ب) بعد تركيب الطرف الاصطناعي: العناية بنظافة الجدعة (الجزء المتبقي من الطرف).

- يجب تهوية المنطقة بصورة دائمة.
- الانتباه إلى لون وشكل الجلد.
- يجب تغيير الجوارب بشكل دائم لمنع تكاثر الجراثيم بسبب كثرة التعرق، والانتباه إلى نوعية الجوارب في حال حدوث أي حساسية.

العلاج

بعد إجراء عملية بتر الأطراف، من الضروري القيام بجلسات علاجية



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 يحفوفي، وفريق «مشروع الدمج الاقتصادي»
تم إعداد هذا الدليل بالتعاون مع «جمعية الشبان المسيحية - القدس» - برنامج التأهيل.

«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.

لبعض الوقت لضرورة علاجية أو لقياس جهاز في الفترة الأولى، حاول أن تبحث معه تنظيم وقته لكي يستطيع الخضوع للعلاج، وذلك يساعده في تحسين قدراته والقيام بعمله بشكل أفضل.

٤ عليك الانتباه إلى عدم تغييرك لطريقة التعامل مع الموظف أو العامل بعد إصابته، إذ أن أي كلمة قد تؤثر عليه سلباً، فعليك تفادي استعمال عبارات الشفقة والعطف مثلاً: «يا حرام»، واحترم حق الشخص في القيام بأعماله ولا تطلب تقديم مساعدة له إلا في حال طلبه لذلك.

تجهيز مكان العمل

إذا كنت تستعمل سيارتك الخاصة قبل الإصابة للوصول إلى مكان العمل، ولم يعد باستطاعتك استعمالها، يمكنك تعديلها وقيادتها باستقلالية.

إذا استجد لديك بتر في الأطراف السفلى قد تستعمل الكرسي المتحرك في المرحلة الأولى، ومن ثم العكازات، إلى أن تصل في الغالب إلى استخدام الأطراف الاصطناعية بعد العلاج والتدريب. ففي أي حال تكون بحاجة إلى بعض التعديل في مكان العمل لتسهيل التنقل.

وأهم هذه التعديلات:

الاستعاضة عن درج المدخل باستعمال المصعد أو بمنحدر لا تزيد نسبة انحداره عن ٥٪، ولا يقل عرضه عن ١٢٠سم.

يجب ألا يقل عرض الممرات عن ١٢٠سم.

يجب ألا يقل عرض الأبواب عن ٨٠سم، وألا تتطلب جهداً عند فتحها.

في المكتب:

يجب ترتيب الأثاث بطريقة تتيح التحرك بسهولة، ويفضل ترك مساحة لا تقل عن ١٥٠سم في بهو المكتب ليتمكن الشخص الذي يستعمل الكرسي المتحرك من الالتفاف.

عدم استخدام قطع السجاد الصغيرة، والاستعاضة عنها بالموكيت الناعم.

يجب ألا يقل ارتفاع طاولة المكتب عن ٧٠سم، لتسهيل دخول الكرسي المتحرك تحته.

أما إذا كان البتر في الأطراف العليا، فلا يوجد ضرورة إلا لبعض التعديلات البسيطة في الأدوات المستعملة، وذلك تبعاً لحاجة الأشخاص. مع العلم أنه بعد تركيب الطرف الاصطناعي العامل (خصوصاً الإلكتروني)، وبعد التدريب على استعماله، ستستعيد قدرتك على العمل كما كنت قبل البتر تقريباً. ■



مكتب مجهز

العمل مطلوباً منه، فمن الضروري تبديل عمله، يمكنه مثلاً أن يعمل على الكمبيوتر (إدخال معلومات، طباعة...).

أما من لديه بتر في الأطراف العليا، فالمهارات اليدوية الدقيقة تصبح صعبة التنفيذ، ففي حال كان الشخص يعمل في مهنة الخياطة (الحياسة)، اللقط باليد (...), يمكنك تبديل عمله إلى الدرز على الماكينة مثلاً.

من المفضل أن تساهم الشركة أو المصنع بكلفة الطرف الاصطناعي أو تساعد الشخص على إمكانية تقسيطه، إذ أنه يسهل العمل ويوفر إنتاجية أكبر، فالشركة قد تستفيد بدورها من هذه العملية.

٣ قد يضطر الشخص إلى ترك عمله

التعديلات، وهو خبير بقدراته وحاجاته، علماً أن التعديلات الهندسية تكون غالباً زهيدة الكلفة.

٢ قد يصعب على الشخص معاودة القيام بعمله بشكل كامل، فمن الممكن تقسيم عمله إلى عدة مهام، ليقوم بالمهام الممكنة من قبله وتوكل الصعبة إلى موظف آخر. أو يمكن تغيير مهامه كلياً، إما من خلال الوظائف الشاغرة وإما من خلال تبادل مهامه مع أحد زملائه.

إذا كان البتر في الأطراف السفلى والعمل يتطلب الوقوف لفترات طويلة، فمن الضروري تبديل المهام لتخفيف الضغط عن الأطراف الاصطناعية. فالشخص الذي يعمل في مكتبة على آلة تصوير مثلاً، يكون الوقوف طيلة فترة

كالعلاج الإنشغالي والعلاج الفيزيائي، ذلك لمساعدة الشخص على تقبل وضعه، صورة جسده، تقوية عضلاته، القيام بنشاطات الحياة اليومية، تدريبه على العناية بالطرف المبتور، مساعدته على تحديد نوع الطرف الاصطناعي، كيفية التعامل معه، إعطاء الشخص الذي بات لديه بتر إرشادات التي يجب اتباعها بعد الإصابة، تحديد الأدوات المساعدة، تجهيز المنزل ومكان العمل إذا كان هناك حاجة.

العناية بالطرف الاصطناعي

يمكن تركيب الطرف الاصطناعي بمجرد التئام الجرح. في البدء، يجب تركيب طرف مؤقت زهيد الكلفة لأن الطرف المبتور يتقلص عادة ويغير شكله في الأسابيع الأولى من تركيب الطرف الاصطناعي، وبعدها يمكن تركيب طرف أحسن شكلاً وأكثر ديمومة. هناك عدة أنواع من الأطراف (التجميلية أو العاملة)، يجب على الشخص المصاب إطلاع الطبيب والمعالج على نوع المهن والأعمال التي يقوم بها وذلك لاختيار النوع الأفضل من الأطراف المناسب لوضعه.

هناك عدة خطوات للعناية بالطرف الاصطناعي:

● فحص الطرف الاصطناعي بشكل دائم.

● العناية بنظافة الطرف الاصطناعي (غسله يومياً بالماء الفاتر).

● تفادي انسياب الماء إلى أي جزء يدار بالكهرباء.

● تفادي الرياضات العنيفة مثلاً: كرة القدم، ركوب الدراجة النارية، المصارعة...

● تجنب الوقوف لفترات طويلة.

نصائح لأرباب العمل

نتج عن الحرب عدد كبير من الموظفين بأنواع مختلفة من الحاجات الإضافية، وخصوصاً بتر الأطراف. لذلك فإنه من الضروري التعاون مع الشخص الذي أصبح لديه بتر ودعمه لمعاودة عمله وعدم التخلي عنه حفاظاً على خبراته، وأخذ حاجاته بعين الاعتبار. نذكر أهم الخطوات التي يمكنك، كرب عمل، أن تتخذها من أجل مساعدة الشخص الذي أصبح لديه بتر على متابعة عمله:

١ التداول مع الموظف الذي بات لديه بتر حول قدراته والتجهيزات أو التعديلات التي يحتاجها، فربما تعتقد أن الأمور مكلفة وصعبة لتكييف عمله، وبالمقابل يكون الشخص قد أجرى بعض

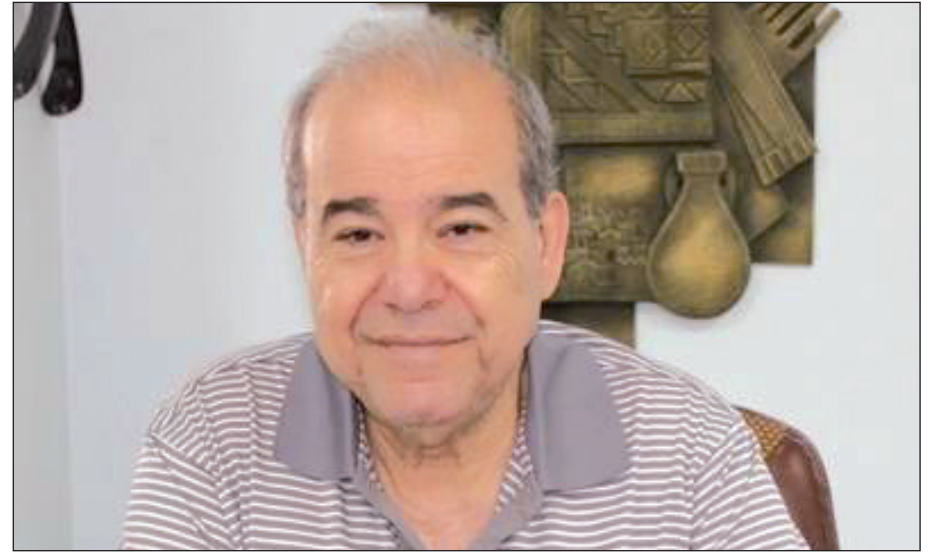


مكتب غير مجهز

مركز الأطراف الصناعية في غزة .. أمل وتحد وتطوير مستمر



مركز الأطراف الصناعية - غزة



مدير المركز حازم الشوا

أقسام المركز

وينقسم المركز إلى الإدارة العامة ويعمل فيها مدير ومنسق فني ومحاسب ومراسل، وقسم الورشة ويعمل بها ثمانية أخصائيين PFO ويعمل خلفهم ٨ مساعدين فنيين، قسم العلاج الطبيعي ويعمل فيه ٥ أخصائيين PT، وهم الذين يقومون بعمل جلسات التأهيل وتدريب الجرحى والمرضى على كيفية استخدام أطرافهم وأجهزتهم.

الحرب الإسرائيلية على غزة ساهمت في زيادة أكثر ٧٠ ألف معوق داخل هذا المجتمع، وما زال الوقت مبكراً لتحديد العدد النهائي لمبتوري الأطراف بعد العدوان الأخير لأن كثيراً جداً منهم قد حولوا طبيياً إلى الخارج ولكن من حيث المبدأ وصل للمركز قائمة أولية تحتوي على ٨٠ اسم مصاب، ويجري العمل على مساعدتهم فيما يلزمهم من أطراف وأجهزة، فيما القدرة الاستيعابية

إلى عمله ويعتمد على نفسه بعيداً عن الإحباط والتزام البيت ويساعده ذلك في استعادة ثقته بنفسه.

وعن آلية التعامل مع الأشخاص المصابين، يقول الشوا «نتعامل مع حالة البتر الجديدة بنظام محدد، يبدأ من الأسبوع الأول للبتر حيث يتم مقابلة الحالة وتقديم النصح له من قبل المستشار الطبي للمركز وفريق أخصائي العلاج الطبيعي، وينصح بالمتابعة معنا لحين شفائه الكامل». ويشير إلى أنه «بعد فحص الإصابة وتقديم النصح والمشورة له وفي حال جاهزيته يتم إدراج اسمه ضمن نظام المركز تلقائياً حيث يدخل إلى قسم العلاج الطبيعي، ويحصل على عملية تأهيل مناسبة لوضعه ومن ثم نشرع في عمل طرف صناعي له حسب النظام المتبع لدينا، حيث يقدم الطرف له مجاناً في حالة الطوارئ».

يكونوا يعانون من أي سبب من أسباب البتر وهي عملية مفاجئة وصادمة ويحتاج إلى وقت لاستيعاب الأمر والتعود عليه والتعاطي معه بإيجابية ومن ثم الحصول على طرف والتدريب عليه والوصول إلى حالة الرضى من كيفية استخدامه في الحياة اليومية.

مركز الأطراف الصناعية في قطاع غزة يعمل كمنظمة أهلية غير هادفة للربح، وهو جزء من ملاك بلدية غزة، تم تأسيسه في العام ١٩٧٦ ويختص في تصنيع الأطراف الصناعية وأجهزة الشلل وأجهزة تعويضية أخرى متعددة، بالإضافة إلى تقديم خدمة التشخيص الطبي لشريحة الأطفال وتحديد احتياجاتهم من الأجهزة وتقديمها لهم وفق الشوا.

ويتحدث الشوا إلى «دليل التنوع» عن أهمية تصنيع الأطراف، مؤكداً أن «هذا الأمر ضروري جداً ليعود الشخص

منذ انتهاء العدوان الإسرائيلي على غزة، يعيش القائمون على مركز الأطراف الصناعية في القطاع كل يوم تحدياً جديداً، داخل أسوار المبنى المكون من طبقتين وعدد من الغرف المكتظة بالمعدات والأجهزة. هناك يتواجد أقل من ٣٠ شخصاً يقومون بمهام تعطي الأمل والتفاؤل لكثير من المصابين الذي ينتظرون أدوارهم والقوة والعزيمة تملأ أجسادهم المبتورة.

في المركز وخلف باب كل غرفة قصة وحكاية، يتردد المصابون في سردها للإعلام، ويكتفون بالنظر إلى الغرف التي ستستقبلهم للعلاج، من دون التعبير بأي كلمة. ذلك ما يبرره مدير المركز حازم الشوا بأنه شكل من أشكال الصدمة، والذهول قبل الانتقال إلى مرحلة التقبل ثم الرضى والثقة بالنفس. ويتابع: «إن معظم الجرحى يعانون معاناة هائلة بعد عمليات البتر وخاصة أن الجرحى لم



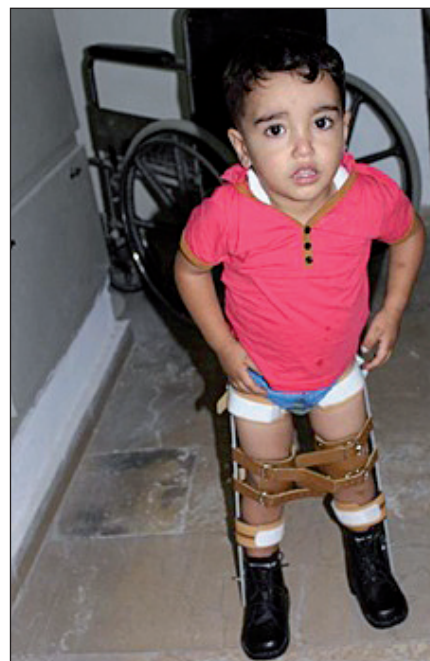
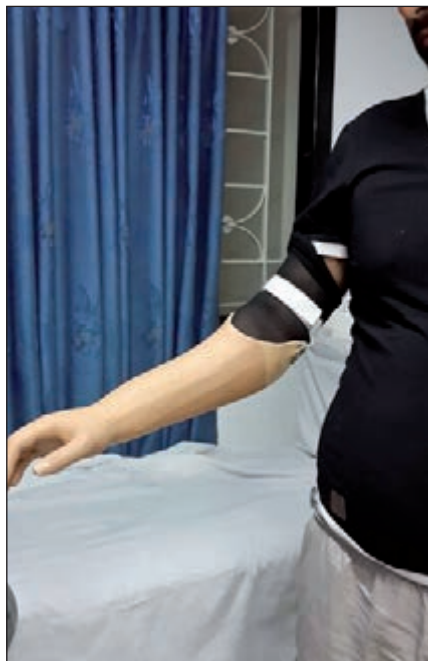


الإجمالية تقدر بـ ٢٠ حالة شهرياً لتزويدهم بالأطراف الصناعية بما فيها من تعقيدات كون الإصابة نتيجة قصف أو انفجار.

توظيف شخص لديه بتر

لا يغيب عن المركز هدف الاستفادة من الأشخاص المعوقين، فقد وظف المركز مؤخراً شخص لديه بتر. يصف الشوا التجربة بالجيدة جداً، ويقول: «زميلنا الجديد فؤاد الحويطي شخص وسيم وملتزم بقواعد العمل العامة ولا يحتاج أي خصوصية ويقوم بعمله الخاص بتكنولوجيا الحاسوب وجزء من عمله علاقات عامة وكذلك العمل بإدخال بيانات فنية على برنامج قاعدة البيانات الخاصة بالمركز». رحلة العلاج في هذا المركز طويلة وشاقة، ولكن بعزيمة القائمين عليه، وبقوة المصابين النفسية يستطيع أن يحقق ما يصبوا إليه، بالتعاون مع المجتمع المحلي، لتطوير القطاع غزة والنهوض به من خلال عزيمة أبنائه، وحتى المصابين منهم. ■

ويلفت الشوا إلى أنه «يتم تصنيع الأطراف حسب أعلى تكنولوجيا متاحة، والمواد المستخدمة في التصنيع من ثلاث مصادر: شركة أوتوبوك الألمانية الدولية، ومن المواد المصنعة لدى الصليب الأحمر الدولي - جنيف، ومن المواد المصنعة لدى شركة أوسور الأيسلندية. ويشير الشوا إلى أن «مصنع ICRC يقوم بتزويدنا بالمواد اللازمة لصناعة الأطراف الصناعية من شركة OttoBock ومن مصانع ICRC الدولية جنيف، وهو يقوم أيضاً بمساعدتنا في تدريب الكادر الفني العامل بالمركز. من جهتها، تقوم بلدية غزة بتغطية رواتب العاملين عندما يكون ذلك ممكناً، وهي غير قادرة الآن على دفع الرواتب المتراكمة لمدة ٤ شهور لعدم قدرة سكان مدينة غزة من تسديد فواتير الخدمات التي تقدمها البلدية وخاصة بعد حالة الدمار التي خلفها جيش الاحتلال، أما بخصوص تحسين عمل



بلدية جنين :

لتعميم تجربة التنوع في مكان العمل



منها لاعتماد سياسة الدمج لما لها تأثير إيجابي على التنوع في مكان العمل وعلى الصورة الذهنية للشركة لدى الأفراد والزبائن المستفيدين.

البلدية ستعتمد في المستقبل إلى تعميم تجربتها على البلديات الفلسطينية، وعلى الشركات، بحسب ما يؤكد أبو حمادة، ويختتم بالدعوة إلى «النظر إلى مهارات الشخص وكفاءته وإعطائه فرصة لإثبات ذاته». ■

الإعاقة يعملون بدوام كامل في البلدية، أحدهما أصيب جراء انفجار عبوة ناسفة في البلدة سنة ٢٠٠٢.

ولا يرى أبو حماد مانعاً من إعادة تجربة توظيف معوقين في البلدية في حال شغور أحد المناصب، «لأن عمل المعوق لا يختلف عن عمل نظيرة الذي ليس لديه إعاقة». ويدعو الشركات الخاصة على الصعيد الفلسطيني، وكذلك الإقليمية

يخضع لطريقة قانونية في التوظيف، بعد مقابلة ودورات تدريبية. ويرى أن سياسة الدمج تؤثر إيجابياً على سير العمل في البلدية، بسبب جو التنوع الذي يغطي على مجموعة الموظفين.

وعن الإبقاء على موظف استجند لديه إصابة في العمل، يؤكد أبو حماد أن مركز البلدية مجهز هندسياً لهذا الطرف، مستشهداً بموظفين اثنين من ذوي

تعتمد بلدية جنين التي تقع شمال الضفة الغربية على سياسة الدمج في طبيعة عملها منذ تأسيسها سنة ١٨٨٦، كما يؤكد رئيس قسم التكنولوجيا سهيل أمين أبو حماد. ويشير إلى أن المرجع الوحيد لتوظيف الشخص هو إثبات الكفاءة.

ويلفت أبو حماد إلى أن دمج الأشخاص المعوقين في البلدية ليس عشوائياً، بل

مهند أبو حسين :

التطوع زادني ثقة.. والوظيفة جعلتني مستقلاً

برئيس البلدية وأعضائها، و عبر تواصله المباشر معهم في اللقاءات تم ترشيحه لتولي العمل في قسم الرد على الهاتف وتحويل المخابرات والإجابة عن الاستفسارات العامة المتعلقة بالبلدية عبر الهاتف.

ويؤكد ارتياحه في العمل هو الجو الذي يطغى عليه وعلى بقية الموظفين خلال ساعات الغداء، ويشدد أبو حسين على أن «الزملاء يتعاملون معي كأني موظف داخل البلدية من ناحية المهام والمسؤوليات وذلك بعد النظر إلى قدراتي وكفائتي في العمل».

ولا يواجه أبو حسين أي عوائق حركية في العمل كون البتر في يده، لكنه يشك في عدم وجود نظام لتطوير الموظف، خصوصاً إذا كان هذا الموظف لديه قدرة عالية على تحمل الضغط، ولكنه لا يخفي طموحه بتطوير عمله وزيادة دخله.

ويوجه رسالة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وإلى أصحاب العمل في أن، فيدعو المعوقين للبحث عن عمل ولو بشكل تطوعي، لأن ذلك كفيل بتغيير نفسية الإنسان، وكذلك يغير نظرة المجتمع تجاه هذا الشخص. ويدعو أصحاب العمل إلى «النظر إلى كفاءة الشخص المعوق وتجاربه وتقييمه من ناحية الالتزام». ■



ويؤكد أنه مستقل بشكل كامل في عمله في بلدية جنين، ولديه استقلالية مادية لإعالة نفسه وزوجته وابنتيه على العيش بشكل كريم دون الحاجة إلى أي مساعدة من أحد. يضيف «عملي في البلدية كان أكبر علاج من ناحية عدم التفكير بشكل كبير في إعاقتي، ما ساعدني على بناء علاقات اجتماعية مع الموظفين بالإضافة إلى الاستقلالية المادية». وعن كيفية حصوله على الوظيفة في البلدية يشير إلى أنه من خلال مشاركته في نشاطات «مركز شارك الثقافي، التقى

«رسالة تحد وإصرار وعزيمة على ممارسة حياتي الطبيعية». تلك بعض كلمات المواطن الفلسطيني مهند جمال عوض أبو حسين (٩٢ عاماً)، الذي يروي قصته مع الإصابة التي طرأت عليه سنة ٢٠٠٢، جراء انفجار عبوة ناسفة في مخيم جنين.

الإصابة التي أدت إلى بتر يده اليمنى وتشوه في كعب القدم اليسرى. يشرح أبو حسين طريقة حياته بعدها، وكيفية تقبله الإعاقة والتأقلم معها، رافضاً نظرة البعض للأشخاص المعوقين بعين الشفقة، مؤكداً أن هدفه يبقى تطوير ذاته وتحسين إنتاجيته للوصول إلى مراكز متقدمة على الصعيد العملي. يقول عن تكيفه في المجتمع «في البداية كانت هناك صعوبة كبيرة، لأنني كنت اعتمد على يدي اليمنى في معظم تحركاتي، لكنني تكيفت مع إعاقتي وأنا متقبل للإعاقة في عملي وعائلتي ولا أشعر بأي فرق بيني وبين أي موظف».

شارك أبو حسين في معظم دورات التطوع في «مركز شارك الثقافي»، لكونه يشعر بأن العمل التطوعي يزيد ثقته بنفسه، ويساعد المجتمع في نفس الوقت بقبول الشخص الذي استجند لديه بتر، ما يساعده في تغيير النظرة النمطية عن الأشخاص المعوقين.

الاحتفاظ بموظف استجبت لديه حاجة إضافية يعود بالفائدة بالدرجة الأولى على الشركة نفسها



محمد هشام اللال شاب معوق وموظف ناجح في شركة سبينيس - الجناح

- على الإقتصاد الوطني، من خلال الاستفادة من المهارات العالية والمشاركة القيمة في دعم الدورة الاقتصادية.

والأهم من ذلك كله أن العالم بات يتجه إلى اعتماد وتكريس مبدأ التنوع والإختلاف. إن إجراء بعض التعديلات والتغييرات البسيطة في سبيل إعادة الموظفين القدامى الذين باتت لديهم حاجة إضافية ليشغلوا وظائفهم السابقة، أو مهام جديدة تتناسب وقدراتهم داخل الشركة، تجعلها تشارك بتحويل مكان العمل من مكان يهتم بالآلة والمال الى مؤسسة تضع قدرات الإنسان وطاقاته فوق كل اعتبار، فالإنسان هو الذي يعطي قيمة للأشياء.

خاضت شركات كثيرة في لبنان هذه التجربة، فبات لدينا مجموعة من الشركات التي تحتذي بالدمج والتنوع في مكان العمل وباتت تشكل «نواة الهيئة التأسيسية الداعمة للتنوع». وهناك العديد من الشركات والمؤسسات التي تعاونت مع مكتب «فتح آفاق فرص العمل» أمام الأشخاص المعوقين في لبنان، للاستفادة من المعلومات المجانية التي يقدمها فريق العمل. كما يمكن للشركات التي ترغب في تحقيق التنوع داخل فريق العمل، اللجوء إلى الجمعيات المختصة بقضايا الإعاقة. ■

لديهم حاجات إضافية لحوادث عمل في المستقبل بسبب حرصهم الشديد وتفايدهم للحوادث المحتملة أثناء أدائهم لوظيفتهم، ما يقلل من التكاليف الصحية على رب العمل.

٨ - إن الإحتفاظ بالموظف المعوق يزيد من ثقته بنفسه ويدفعه إلى التفاني بالعمل والالتزام بالدوام والولاء للشركة، مما يزيد من نوعية وكمية إنتاجه نسبة إلى الموظفين الآخرين، وذلك رغبة منه في إثبات ذاته وتكريس كل طاقاته للحفاظ على وظيفته.

٩ - إن الإحتفاظ بالموظف الذي أصبح لديه حاجات إضافية يمكن أن يشكل التزاما بالكويتا ٣٪ (نسبة الموظفين الذين لديهم حاجات إضافية التي يفرضها القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ على أرباب العمل في القطاع الخاص)، وبذلك تتجنب الشركة دفع الضريبة السنوية المفروضة عليها (في حال عدم تطبيق القانون)، وقيمتها ضعفا الحد الأدنى للأجور عن كل شخص لديه حاجة إضافية لم يتم توظيفه.

هذا بالإضافة إلى أهمية أن يحافظ الشخص الذي أصبح لديه حاجة إضافية على:

- استقلاليته الفردية.
- على المجتمع ككل، بحيث يساهم في تخفيض كلفة الرعاية وتعويزات الإعاقة.

فتح أسواق أخرى، وجذب فئة جديدة من المستهلكين والزبائن تضم الأشخاص المعوقين وعائلاتهم الذين يشكلون قوة شرائية هامة لها دورها الفاعل في الدورة الاقتصادية.

٥ - تعزيز المنافسة الإيجابية داخل الشركة: إن وجود موظف معوق ضمن فريق العمل يساهم في خلق بيئة متنوعة داخل الشركة، ويعزز العلاقات الإنسانية والتنافس الإيجابي بين الموظفين. مما يؤدي إلى تطور العمل الجماعي المشترك. كما يساعد الشركة على مواكبة المؤسسات العالمية المتطورة، والتي يعتبر التنوع من أهم أهدافها، وأهم عوامل نجاحها وانتشارها.

٦ - تحسين صورة الشركة لدى الموظفين: من خلال الإحتفاظ بالموظف الذي استجبت لديه حاجة إضافية تحسن الشركة صورتها أمام الموظفين الآخرين، إذ يلاحظون أن الشركة لا تتخلى عن موظفيها بسهولة. بحيث يبين لهم بطريقة غير مباشرة أن الشركة تعتمد مبدأ الكفاءة واستثمار الطاقات مع اختلافها وتنوعها. مما يزيد من إخلاصهم لعملهم وتمسكهم به، ويدفعهم إلى الإنتاج بطريقة أفضل.

٧ - تتدنى إمكانية تعرض الموظفين الذين

لا تقل قدرات الأشخاص المعوقين عن غيرهم، ذلك أن لكل شخص طريقته في إبراز واستثمار قدراته. لكننا نجد أن الأحكام الخاطئة والمسبقة غالباً ما تؤثر قدرات بعض الناس وفقاً لمعايير ومقاييس فرضتها، ومن بينهم الأشخاص المعوقون. غالباً ما يصطدم الأشخاص المعوقون بحواجز تضعهم في خانة «أشخاص غير قادرين على العمل» على الرغم من أن شركات كثيرة بات لديها تجارب ناجحة جداً مع توظيف الأشخاص المعوقين.

يضيء هذا العدد من الدليل على أهم الإنعكاسات الإيجابية للإحتفاظ بالأشخاص الذين أصبح لديهم حاجات إضافية، والفوائد التي تعود به على الشركات. فقد تضررت القوى العاملة في لبنان بشكل كبير، سواء أكان هذا الضرر مباشراً أم غير مباشر، وقد نتجت عن الحرب حاجات إضافية لدى كثيرين من العمال والموظفين.

نجد الناحية الاقتصادية أن كثيراً من المنافع والمكاسب يمكن أن يحققها رب العمل من خلال احتفاظه بالموظف الذي استجبت لديه حاجة إضافية، وأهمها:

- ١ - تطوير إنتاجية الشركة كماً ونوعاً: إن احتفاظ رب العمل بموظف باتت لديه حاجة إضافية، هي من أهم العوامل التي تمكن رب العمل من تطوير إنتاجية شركته كماً ونوعاً، نظراً للخبرة التي يكون قد اكتسبها، والتدريبات التي خضع لها حول تقنيات العمل والمهام المطلوبة، بالإضافة إلى معرفته بالنظام المتبع داخل الشركة.
- ٢ - دعاية مجانية: إن الإحتفاظ بموظف باتت لديه حاجة إضافية يشكل دعاية ترويجية مجانية للشركة، ما يوفر على الشركة المصاريف الطائلة التي تخصص عادة للدعاية والترويج وابتكار أفكار جديدة. كما تعزز من مظهرها العام وسمعتها الحسنة، بحيث تصبح الشركة من أكثر الشركات جذباً للزبائن والشركاء المساهمين، كونها تعتمد معايير الدمج والتنوع.
- ٣ - تفادي هدر الوقت وتوفير التكاليف الإضافية: إن البحث عن موظف قد يشكل أحياناً هدراً للوقت، لذلك فإنه من المفضل الإحتفاظ بالموظفين القدامى الذين أصبح لديهم حاجات إضافية بعد توظيفهم، عوضاً عن دفع تكاليفاً لتدريب موظفين جدد، وقد لا يكونون بالكفاءة المطلوبة.
- ٤ - فتح أسواق جديدة: إن إتاحة الفرصة أمام الشخص الذي باتت لديه حاجة إضافية للعودة إلى عمله، يعطي الشركة إمكانية

إنتاجية أفضل في مكان العمل : إرشادات عملية لخلق جو مريح للموظفين



معظم الأشخاص يصابون بآثار ما بعد الحرب في الشهر الأول الذي يليها، وهذا ما يسمى عادة بـ «اضطراب التوتر الحاد» واضطراب توتر ما بعد الصدمة». وقد تصحبها اضطرابات نفسية أخرى. من الملاحظ أن أكثر الناس الذين يتأثرون نفسياً واجتماعياً هم أولئك الذين باتت لديهم إعاقات مؤقتة أو دائمة. ومن الطبيعي أن يكونوا أكثر الناس حاجة إلى الإستمرار في وظيفتهم رغم كل الظروف الصعبة التي مروا أو ما زالوا يمرون بها.

فالتأثيرات لا بد أن تنعكس أيضاً على الأداء الوظيفي، ويلعب رب العمل دوراً أساسياً في هذه المرحلة من أجل تأمين الجو المناسب للموظفين لتقديم أفضل أداء لديهم في خضم هذه الظروف.

لذلك، فإنه من المهم جداً أن يخلق رب العمل جواً من العائلية في مكان العمل بحيث يشعر الموظفون أنه مكان يرتاحون فيه ولا يشكل ضغطاً نفسياً عليهم. وهنا نشدد على اتباع مبدأ المساواة وعدم التمييز في التعامل بين الموظفين، وإذا كان في شركتك قسم خاص بشؤون الموظفين فسيكون دورهم فعالاً في ذلك.

كما أن تأمين الوسائل التقنية تساعد الموظفين الذين أصبح لديهم بترعلى متابعة القيام بالمهام المنوطة بهم. القاعدة الأساسية للحصول على أداء جيد للموظف هي:

طريقة التعامل الجيدة مع الموظف تنعكس إيجاباً على نظرته تجاه نفسه وتجاه الموظفين، ما يحسن أداءه وإنتاجيته. تشكل هذه القاعدة الأساس عن شخص استجبت لديه حاجة إضافية خلال الحرب، أو أثرت عليه الحرب بظروفها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. لذلك يمكنك أن تبادر إلى اتخاذ إجراءات اجتماعية وإنسانية لموظفيك، وهنا بعض الخطوات المساعدة:

الدعوة إلى اجتماع/ «جلسة دردشة»: إنه اللقاء

الموظفين، يبقى تذكيرهم برؤية وهدف الشركة ومهامهم، فأحداث الحرب السريعة قد تكون قد أبعدتهم عن جو العمل. قد يؤدي تراكم الأحداث السريع في الذاكرة إلى صعوبة لدى البعض في الرجوع إلى مهام ما قبل الانقطاع عن العمل. لتفادي ذلك، من الأفضل أن يقوم رب العمل بخطوات بسيطة ومدرسة من أجل تذكير الموظفين بمهامهم وبالهدف الرئيسي للشركة.

وإذا كان أحد الموظفين قد باتت لديه حاجة إضافية خلال الحرب ويحتاج إلى تعديل في مهامه، فتكون مناسبة لعرض التعديل في المهام التي استجبت سواء كانت لفترة محددة أم بشكل دائم. كما يمكن أن تدعو إلى مثل هذه الاجتماعات بشكل دوري جماعياً أو فردياً..

الأول بين الموظفين، فلكل منهم ذكريات كثيرة عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للحرب. ولكل منهم ظروف مستجدة يتبادلونها. من أجل أن منحهم جواً من الراحة داخل مكان عملك بادر بالدعوة إلى اجتماع أو لقاء دردشة، واحرص أن تتعرف إلى الظروف المستجدة لكل موظف لكي يتمكن كل موظف من الإلمام بظروف زملائه، ولكي تتمكن كـرب عمل من مراعاة هذه الظروف. إن هذه الجلسة ستساعدك على وضع جدول إعادة تقييم لكل موظف.

الدعوة إلى اجتماع من أجل التذكير برؤية وهدف الشركة والمهام الخاصة بكل موظف: إذا تمكن رب العمل من خلق جو من الصداقة والألفة ما بينه وبين



أحمد البابا عمل ديكور محترف

أحمد البابا، شاب معوق، لديه بتر ناتج عن إصابة في الحرب الأهلية. أحمد متخصص وذو خبرة طويلة في مجال الديكور. يقول: «اخترت هذه المهنة لأنني ومنذ طفولتي أراقب والدي وإخوانه يصنعون المفروشات، تنقلت بأكثر من مكان عمل في لبنان وخارجه، ودائماً بمجال الصيانة والديكور إلى أن عملت في صناعة المجسمات الهندسية. هذا العمل قريب جداً من اختصاصي، فما زلت أتعامل مع الأدوات نفسها المنشار، الخشب الدهان والألوان، الكومبريسور، المشحاف، الريش، المطرقة، العبوات البلاستيكية الفارغة لمزج ألوان الطلاء». الجزء الأحب إلى قلبي في العمل هو عملية تحضير الألوان ومزجها لطلاء أشكال هندسية مختلفة يصنعها زملائي في المشغل من مادة البلكسي، أشكال بعد جمعها تصير مجسماً هندسياً».



تخصيص وقت للدردشة بين ربّ العمل والموظفين؛ كأن تحاول التواجد في أوقات الراحة أو فرصة الغذاء، وأن تتواجد من فترة إلى أخرى مع الموظفين لتشعرهم بأنك إلى جانبهم وتهتم لسماع أحاديثهم التي يتبادلونها (يفضضون عنها) بعيداً عن جوّ العمل؛ وتحديداً مع الأشخاص الأكثر تضرراً، لكي تعرف ما هي التأثيرات المحتملة التي ستطرأ على أدائهم. مثلاً، إذا أصبح لديهم حاجة إضافية فإنه من المهم أن تعرف ما طبيعة الإعاقة وما هي الحاجات الإضافية تحديداً لأن الشخص المتضرر هو أفضل من يشرح عن حاجاته.

اتخاذ مبادرات لتنظيم نشاطات اجتماعية: وهذا من شأنه أن يعزز العلاقات الاجتماعية ما بين الموظفين، فيمكنك أن تختار أماكن غير مكلفة، أو أن يبادر كل منهم إلى دفع مبلغ محدّد للمشاركة.

التشجيع على العادات الإيجابية: من أجل أن تعزز ثقة الموظف بنفسه، يمكنك أن تبادر إلى تشجيعه على العادات الإيجابية التي يعتمد عليها سواء كانت في إطار التعاون مع زملائه في مكان العمل، أو تنظيم الأوقات داخل الدوام، أو التنظيم في الوقت ضمن المهام المتعددة المطلوبة منه.

اقتراح عادات إيجابية لاستبدال العادات السيئة: يمكنك لفت نظر الموظف بطريقة إيجابية للحدّ من العادات السيئة، كعدم التنظيم أو عدم الانضباط، فإن الحوار هو من الوسائل الأكثر نجاحاً لمعرفة الأسباب التي تجعل الموظف يعتمد إلى هذه العادات السيئة. ولا تنس أن الموظف الذي أصبح لديه حاجة إضافية، دائمة أو لفترة محددة، يحتاج وقتاً لكي يتأقلم مع وضعه، لذلك فإن هذا الوضع قد ينعكس على أدائه خلال فترة محددة فقط.

تشجيع التواصل الكلامي: بين ربّ العمل والموظف، من أجل تسهيل التفهيم (الفضفضة) بالحديث عن التجارب الصعبة التي مرّ بها خلال الحرب؛ كما أنه يحسن إبراز الاهتمام بالظروف الخاصة وإبداء رغبة في معرفة المستجدات من فترة لفترة لأنها تبرز اهتمامك وحرصك على راحته.

التواصل النظري: إن طريقة التخاطب مع الموظف والتواصل النظري معه لها معان كثيرة، فلكل نظرة معنى. للغة النظر أهمية كبيرة، فإن نظرة العطف، ونظرة الاحترام، ونظرة الثقة لها أهمية كبيرة يفهمها الموظف وتغني أحياناً عن الشرح بالكلام. والعكس صحيح، فعليك أن تعرف من نظرات الموظف الذي تخاطبه إذا كان يحتاج إلى راحة أم أنه يعاني من اكتئاب أو غيره، والجدير ذكره

أنه يوجد علاج يعتمد على حركة العينين. تخصيص أوقات للراحة ضمن دوام العمل: تظهر عوارض الاكتئاب بعد فترة الحرب عادةً، ويلاحظ بالعوارض التالية: إنهاك، وأرق، وفراغ. لذلك من المستحسن أن تسمح للموظفين، وخاصة الذين أصيبوا منهم بطريقة مباشرة، بأوقات راحة خلال الدوام اليومي. ويمكن أن يُعطى كل موظف مدة راحة قصيرة تتراوح ما بين ١٥ أو ٣٠ دقيقة ضمن الدوام، هذه الفترة تسمح للموظف أن يجدّد نشاطه.

اتخاذ مبادرات تشعره بأهمية العمل الذي يقوم به: وذلك يشعره بأهميته ويذكره بدوره وبالمهام التي يقوم بها كموظف، وتشجع الموظف على الإنتاج بطريقة أفضل لكي يثبت نفسه، ليس فقط في مكان العمل وأمام ربّ العمل وزملائه وإنما أيضاً ليثبت نفسه لنفسه، وهذا من شأنه أن يعيد له ثقته بنفسه؛ وأن يساعده على الإسراع في الخروج من حالة الاكتئاب التي يمرّ بها بعد الحرب.

- فوائد تأمين الحماية النفسية الاجتماعية في مكان العمل:
- تشعر الموظف بالانتماء إلى الشركة ليس مهنيّاً فقط، وإنما نفسياً واجتماعياً أيضاً.
 - تزيد من إنتاجيته في مكان العمل بالرغم من الظروف الصعبة التي يمرّ بها.
 - تضيّج جواً مريحاً داخل المكتب.
 - تضيّج جواً من الصداقة بين ربّ العمل والموظفين.
 - تعزز التزام الموظف في المهام المطلوبة منه.
 - تقلل من الضغط النفسي على الموظفين.
 - تزيد إنتاجية الشركة.
 - تحسن صورتها التجارية. ■





رنا فقها: إعاقتي زادت الوعي لدى زملائي

وترى أن «الشخص ذا الإعاقة قادر على العمل بجودة وكفاءة كبيرة، لأنه متمسك بعمله وملتزم به».

في المدرسة، قابلنا المديرة ماهر عبد الله زريق، التي اثنى على جهود المرشدة التربوية. وأكدت وقوفها إلى جانبها لتشجيعها على الاستمرار في عملها وذلك بسبب ما رأته من قدرة على العمل وحب له وطموح كبير.

وعن تأثير إعاقة رنا على الخطة المتبعة في العمل، تؤكد زريق أنها «تؤثر بشكل ايجابي خاصة مع الأهالي الذين لديهم أبناء من ذوي الإعاقة حيث إنهم يرون أن في المدرسة تدعم أطفالهم من الهيئة التدريسية والإدارية وخاصة ان المرشدة المشرفة على مثل هذه الحالات هي التي لديها إعاقة».

وتنوه المديرة بعمل رنا، التي اجتمعت بالمدرسات لشرح طبيعة عملها وأهدافها السنوية، وكذلك اجتمعت بأولياء الأمور، مؤكدة أن تجربتها مع رنا شكلت لديها قناعة بضرورة إيجاد فرص عمل للأشخاص المعوقين، داعية أرباب العمل إلى تطبيق القانون المتعلق بتوظيف المعوقين، لأنه سيكون لديهم الدافعية للعمل والإنجاز أكثر من غيرهم لإثبات الذات. ■



وتصف الشعور بالاستقلالية المادية بأنه العامل الأول والأهم الذي يتغير بعد الحصول على الوظيفة. وتتابع: «يشعر الفرد بعد التوظيف بالراحة والاندماج والتقبل من المحيطين وهو ما يجعله استيقظ كل يوم من النوم لأنني أشعر بوجود أهداف يجب أن أعمل عليها لأحسن العديد من الأمور في حياتي».

للاجتماعات وأولياء الأمور.

وعن علاقتها بالمدرسات تؤكد أنها أكثر من جيدة، وتضيف: «أصبح لديهم وعي أكثر عن الإعاقة ووجود إعاقات بين طالبات المدرسة سهل الموضوع عليهم وحملات التوعية التي تقوم بها جمعية الشبان المسيحية في المدارس للطلاب والهيئة التدريسية ساعدت على ذلك».

بعض حالات بتر الأطراف لا تنتج عن الحروب والحوادث فقط، لكنها نتيجة أمراض يصاب بها الشخص منذ الطفولة أحياناً، وتلك حال رنا فقها، التي ولدت بفتحة بالظهر نتج عنها ضعف في عصب الرجل اليسرى وصعوبات في تحريكها، فأحدثت تقرحات أدت في النهاية إلى ضرورة إجراء عملية بتر للرجل من تحت الركبة، بعد استشارة أكثر من طبيب سنة ٢٠٠٧.

فقها التي تعيش في منطقة دير شرف في نابلس، والمتخصصة في علم النفس، تعمل حالياً مرشدة تربوية في مدرسة يوجد فيها ٣٧٠ طالبة. ومن خلال تجربتها مع «جمعية الشبان المسيحية» استطاعت الحصول على الوظيفة التي تحب، ما جعلها مستقلة بشكل كبير من كل النواحي خاصة الناحية المادية.

وتحدد فقها المسؤوليات والمهام المطلوبة منها، بإعطاء حصص التوجيه الجمعي للطلاب ضمن خطه، وأهداف عامة تقدم من وزارة التربية، وأهداف خاصة توضع حسب احتياجات المدرسة والطالبات، بالإضافة للجلسات الفردية على الأقل جلستان في اليوم، والتنسيق مع المعلمات

خطوات من أجل المحافظة على الوظيفة

إن قلة النشاط تختلف كلياً عن عدم القدرة على القيام بمهام معينة تتعلق بحاجاتك الإضافية. وإذا كانت حاجاتك الإضافية تحول دون القيام بمهام معينة، عليك أن تناقش بها مع ربّ عملك من أجل التعديل في المهام.

التذمر

لما كان العمل الإداري دقيقاً جداً، فإن الأشخاص الذين يعملون في الإدارة لا يحبون سماع التذمر من الموظفين، فاحرص على أن لا تتذمر أمام مديرك، ولا إلى أي شخص من زملائك في مكان العمل. ولا حتى إلى أشخاص خارج العمل يعرفون أحداً من زملائك. وذلك مهما كنت منزعجاً أو تشعر بعدم الإنصاف.

تحذير: لا تفرح كثيراً بـ«سياسة الباب المفتوح»، بمعنى أنه عندما يسألك رب عملك «كيف حال الأمور معك؟»، أو «ما الخطب؟»، إحرص أن يكون جوابك دوماً «رائع»، ولا تجب أبداً بغير العبارة التالية: «لا شيء! كل شيء على ما يرام!». في الواقع، لا توجد لأحد مبرراً أن يسألك «هل من مشكلة؟» أو «ما الخطب؟» عليك أن تحاول أن تبحث بنفسك عن حلول للمشاكل التي قد تواجهك، ثم اطرحتها للنقاش مع مديرك، في حال اضرت لذلك. أما إذا كان لديك اقتراح أو ملاحظات حول تحسين العمل، فإنه سيكون من المفيد لك أن تناقشها وربّ العمل. ■

الحلول التي تواجهك في مكان العمل، استخدم مخيلتك وجِد طرقاً لمساعدة زملائك. فإذا كنت دائماً مساعداً، وصادقاً، سيعرف ربّ العمل أنك الموظف المناسب. تجنب النقاط التالية:

المباغة في البروز

إذا برزت بشكل فاضح في عملك، سوف يلاحظ زملاؤك في العمل ذلك وسوف يهاجمونك ويحاولون دفعك إلى الهبوط. سيبحثون عن أي دليل ويحولونه إلى إضاعة سلبية تجاهك، ويستعملونه كحجة للتخلص منك، لذلك لا تبالغ في الظهور.

ملاحظة: الفرق بسيط جداً ما بين الإبداع الذي يساعدك على الإستمرار في الوظيفة وبين المبالغة في الظهور!

التصرف ببخل في النشاط

لا تسمح لنفسك بأن تكون قليل النشاط لأي سبب، وفي ظل أي ظرف. لا تعط أي نوع من الحجج لتكوين ملاحظات ضدك. بالإضافة إلى ذلك، تأكد أنك تتبع دائماً القواعد: لا تقوم بأقل أو أكثر مما هو متوقع منك، وإذا قمت بذلك فسوف تبرز، وهذه آخر الأمور التي تريدها أن تحدث معك. حافظ على نفس وتيرة قوتك الدافعة، لا تغير في سرعتك لأي سبب أو تحت أي ظروف.

الإبداع

حاول أن تكون مبدعاً وخلاقاً وأن تشارك أفكارك الجديدة مع زملائك في مكان العمل. سيلاحظ ربّ عملك أنك مهتم بالوظيفة وأنك في بحث دائم عن أفكار جديدة لتطوير عملك والتفوق فيه. ومن المهم جداً البحث لتعلم أشياء جديدة، ما يبرز لمديرك أنك تأخذ المبادرة لتطوير عملك وقدراتك، إن القيام بواجبات العمل الأساسية أمر ضروري جداً مع السعي إلى الإبداع والتطوير.

الصدق

كن صادقاً دائماً فإذا كنت شخصاً ثقة، فسوف يعتمد عليك ربّ العمل وزملاؤك وسوف يثقون بك. الصدق واحدة من الإيجابيات التي يتوقعها رب العمل لدى الموظفين.

الفعالية

يجب دائماً أن تكون منتجاً وتجنب إضاعة الوقت، لأن هدر الوقت لا يحبذ أرباب العمل.

الصورة المهنية

حاول أن تكون حسن المظهر في مكان العمل، محافظاً على النظافة بشكل دائم. هذه الصورة تظهر لربّ عملك اهتمامك بوظيفتك.

حافظ على طموحك، وحاول دائماً ابتكار

بعض النقاط التي يمكنك الأخذ بها من أجل المحافظة على صورتك الإيجابية، ومن أجل أن تبرز لربّ العمل ولزملائك اهتمامك والتزامك في الوظيفة.

القاعدة الأساسية للنجاح في الوظيفة هي القيام بالمهام المطلوبة منك والتي تتعلق بالوصف الوظيفي الخاص بك، ومن ثم هي البحث عن التطور الذاتي والإبتكار.

إن الخطوات التي نذكرها لا تتعلق بالشخص الذي لديه حاجات إضافية فقط، إنما تنطبق على الموظفين كافة.

احرص على تحقيق الأمور التالية:

الإلتزام بدوام العمل

حاول دائماً أن تصل إلى الدوام في الموعد المحدد: لا يهتم أرباب العمل عادةً للشخص الذي يتأخر بشكل متكرر، كما يجب أن تكون لطيفاً وأن تكون مواقفك إيجابية. سيلاحظ رب عملك وزملاؤك شخصيتك ويقدرّونك عليها، وهذا يساعدك حتماً في تطوير صداقات في مكان العمل.

إذا كنت من الأشخاص الذين يستعملون الكرسي المتحرك، قد تحتاج وقتاً إضافياً، لذلك حاول أن تصل قبل بدء الدوام بخمس دقائق لكي تأخذ الوقت اللازم للإنتقال من الكرسي إلى مكان العمل.

«نحو سياحة دامجة تحترم الاختلاف»

اعتماد سياسة الدمج المشتركة.. مسؤولية



جانب من المشاركين



اللقيس والأشقر خلال الندوة

الدمج، مشيراً إلى أن ٧٠ ألف زائر سنوياً يقصدون المحمية بهدف السير في الطبيعة والتعرف على هذا الجزء الذي يشكل هـ في المئة من مساحة لبنان.

واذ عرض لمميزات المحمية الطبيعية والحضارية، تطرق الى تجربتهم في اعتماد سياسة الدمج في أحضان الطبيعة، لافتاً الى انجازات المحمية في تجهيز دربين اثنين للسير مجهزين بشكل كامل للأشخاص المعوقين، وتجهيز بيتين للضيافة، ومدخلين من أصل هـ للمحمية وحمام مخصص للأشخاص المعوقين، عبر تعديل بسيط للبنية التحتية، والابرز كان تنظيم زيارات للطبيعة عبر المؤسسات المعنية بالأشخاص المعوقين.

وأشار الى أن حوالي ٧٤٠ شخصاً يزورون المحمية من الأشخاص المعوقين بشكل منظم، عبر مؤسسات، بعيداً عن أولئك الذين يزورونها مع عائلاتهم حيث أن احصائهم شبه مستحيل لكثرة عددهم.

وكان بعد ذلك نقاش مطول، لعرض التجارب في اعتماد السياسة الدامجة في الفنادق.

وحضر الطاولة إلى جانب الأشقر واللقيس، أمين سر النقابة وديع كنعان، عضو النقابة انطوان عويس، ممثل عن فندق «فينيسيا» سعيد أبو عز الدين، وعن فندق «راديسون» جوزيفين فارتينيان، وعن فندق «الريفيارا» ماريا معاوية ونزار الوف، ممثلاً فندق «اوكلند» السيد جوزيف صفير، وعماد مرعي عن فندق «تمار روتانا»، ومديرة العلاقات العامة في النقابة نتالي أبو شقرا، وفريق عمل «مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي».

بالمعوقين» SATH تقوم بالتنسيق مع منظمة السياحة العالمية WTO بإعداد الرحلات السياحية للأشخاص المعوقين إلى الدول التي توجد فيها البنية التحتية المؤهلة لاستقبال هذه الفئة من السياح لديها كما الحال في العديد من الدول المتقدمة، حيث إن ٣ في المئة من السياح الـ ٩٤ مليون ينفقون ٣٠٠٠ دولار في الرحلة الواحدة، وهذا يعني أنه في حالة سفر مليون سائح فإنهم سيحققون نحو ٣ مليار دولار كإيرادات إضافية لموردي التسهيلات والخدمات السياحية في أي دولة.

وعن مفهوم السياحة الدامجة، أوضحت يحفوي في العرض أنه المسعى المستمر لضمان توفير وجهات سياحية وخدمات ومنتجات متاحة للجميع، دون أي تمييز مع ضمان احترام كرامة واستقلالية الأشخاص بغض النظر عن اختلاف احتياجاتهم، وتشمل المواقع السياحية التابعة للقطاعين العام والخاص

واما المعايير التي يجب توافرها فتتلخص بالاماكن الخالية من العوائق، ووسائل نقل مناسبة للجميع، كما الخدمات عالية الجودة يوفرها فريق حاصل على التدريب اللازم (Disability etiquette)، والنشاطات والمعارض ونظام الحجوزات عبر المواقع الالكترونية والخدمات التي يجب ان تكون متوفرة باكثر من شكل وقابلة للتكيف والتعديل ليستطيع الجميع الوصول اليها واستخدامها.

محمية أرز الشوف

وقدم مسؤول محمية أرز الشوف نزار هاني تجربة المحمية في اعتماد سياسة

يؤسس لسياحة دامجة يفتح سوق واسعة للاستثمار ويفتح أبواب مبدأ خدمات «السياحة للجميع» في لبنان.

وتطرق اللقيس إلى المسؤولية المشتركة في اعتماد سياسة الدمج الاقتصادي الاجتماعي وتعدد هذه المسؤوليات، مشيرة الى أن الاتحاد يعتمد على جهود المجتمع المدني والقطاع الخاص للسير باتجاه هدف المشروع، كاشفة عن تدخل خبراء من المشروع في مرسوم قانون البناء الجديد، ووضع خطة مع مديرية النقل التابعة لوزارة الاشغال العامة لتحسين وضع النقل العام في المدن.

السياحة الدامجة بالأرقام

وعرضت منسقة مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي ضحى يحفوي لدور السياحة وتأثيرها على الناتج المحلي حيث بلغت مساهمته المباشرة من إجمالي الناتج المحلي ٩,٨ في المئة في العام ٢٠١١ وكانت هذه النسبة الأعلى في السنوات الأخيرة، في حين وصلت المساهمة الإجمالية التي تعكس التأثير الأكبر على الاقتصاد، إلى ٣٥,٢ في المئة من إجمالي الناتج المحلي.

وتطرق العرض الى السياحة الدامجة، حيث أظهر مردودها الحقوقي على الأشخاص المعوقين، والمادي على القطاع السياحي، حيث ان هذا النوع من السياحة يشكل حول العالم ١٠٪ من إجمالي الحركة السياحية العالمية، أي بما يمثل ٩٤ مليون سائح من إجمالي ٩٣٦ مليوناً حول العالم، وفقاً لتقارير منظمة السياحة العالمية.

وكان عرض لإحصاءات منظمة السياحة العالمية، التي أوضح أن «جمعية الارتقاء

نظم «اتحاد المقعدين اللبنانيين» برعاية وحضور نقيب أصحاب الفنادق في لبنان بيار الأشقر طاولة مستديرة بعنوان «نحو سياحة دامجة تحترم الاختلاف»، بهدف تعريف أصحاب الفنادق على فئات جديدة من الزبائن والطاقت غير المستثمرة، وكيفية ادارة التنوع واعتماد معايير السياحة الدامجة ضمن المؤسسات السياحية، وذلك في مقر النقابة في بيروت.

في اللقاء، نوه النقيب الأشقر بجهود الاتحاد في ترسيخ مفهوم الدمج على صعيد لبنان، مؤكداً أن أهداف ومهام الاتحاد في ترسيخ سياسة الدمج كبيرة وبحاجة الى جهود تبذل من جميع الاطراف المعنية. ودعا إلى اعتماد ثقافة الدمج على الصعيد كافة، كما طالب في دعم مشروع تطلعات مستقبلية أفضل للتعاون وخصوصاً على الصعيد السياحي بما يخدم الأشخاص ذوي الاعاقة كذلك يؤثر ايجاباً على القطاع السياحي في لبنان.

وشدد الأشقر على ضرورة السعي لتقديم قروض ميسرة ومدعومة من مصرف لبنان، تعطى لأصحاب الفنادق وذلك لتعديل وتجهيز الفنادق بمتطلبات الدمج، أسوة بقروض الطاقة الشمسية والانارة، وخصوصاً أن الوضع الاقتصادي للفنادق على صعيد لبنان يمر بأزمة ترتبط بالوضعين السياسي والأمني.

بدورها، شكرت رئيسة اتحاد المقعدين اللبنانيين سيلفانا اللقيس الأشقر «الذي ابدى رؤية واسعة حول كيفية استثمار الطاقت واعتماد المساواة في القطاع السياحي». وأشارت الى أن هدف الاجتماع، والاتحاد بشكل عام، هو وضع بداية لمسار

الشركات التي وقعت بروتوكول التعاون :



شركات

«الهيئة الداعمة للتنوع»

1. INDEVCO
2. Tissue mill
3. Unipack
4. Phoenix machinery
5. Sanita
6. ترابة سيلين
7. أراء للبحوث والإحصاء
8. Sos auto
9. Mtc touch
10. Spinney's
11. جمعية الصناعيين اللبنانيين
12. شركة جان باخوس
13. نقابة أصحاب السفر والسياحة
14. مطاحن التاج
15. مطاحن لبنان الحديثة
16. صقال
17. جريدة السفير
18. Domaine des Tourelles
19. Luxury Art SARL
20. Sicomo S.A.L
21. الجامعة الإسلامية في صور
22. حلويات ومطاعم الاخلاص
23. دار بيار خاطر
24. شركة الأوراق الصحية Mimosa
25. شركة جونيت
26. شركة ري- ميديا للإعلام
27. شركة صوايا وصليبا للطباعة والنشر
28. شركة مرزوق منصور واولاده
29. قساطلي شتورة
30. كلية ادارة الاعمال الاسلامية
31. مارس للوازم الطبية
32. مستشفى رفاق
33. مطعم شواطينا
34. عبيدو
35. شركة سامي القطب التجارية
36. شركة leader production
37. معامل وغاليري استقبال
38. مؤسسة كريت للستائر
39. FASCO
40. شركة سينيك التجارية-البقاعي
41. مدينة فرح
42. عالم المرح



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



نحري
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع

برائياس، البقاع الأوسط، طريق الشام، شارع برائياس، خلف بنك الاعتماد، الطابق الأرضي - هاتف: 08-511641

البريد الإلكتروني: lphujobcenter@hotmail.com

صيدا، شارع دلاعة، بناية برج العلي ط1. هاتف: 07723980

بيروت - الروشة - شارع صلاح الدين الأيوبي، خلف «فندق روتانا أرجان» - بناية الرضا - ط2. هاتف وفاكس: 01807366.7

البريد الإلكتروني: info@lphu.com

ويمكنكم أيضا زيارة موقعنا على الانترنت: www.lphu.com

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The content of this publication is the sole responsibility of LPHU and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.