



التنوع في مكان العمل

دليل توجيهي لتوظيف الأذنان المعوقين

دليل توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين

العدد الرابع. شباط ٢٠٠٧

اقرأ في هذا العدد:

× الإحتفاظ بموظف أستجدت لديه حاجة إضافية يعود بالفائدة بالدرجة الأولى على الشركة نفسها

× خطوات البحث عن وظيفة

× من أجل إنتاجية أفضل في مكان العمل

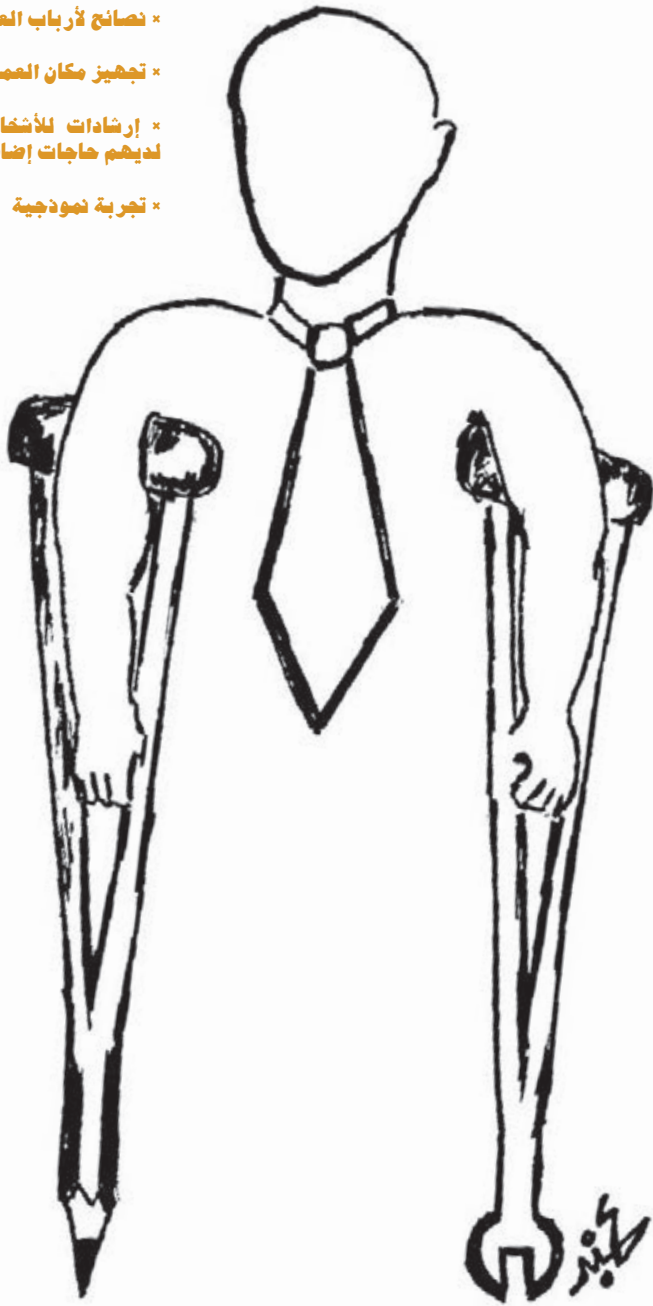
× تعريف بتر الأطراف

× نصائح لأرباب العمل

× تجهيز مكان العمل

× إرشادات للأشخاص الذين أستجدت لديهم حاجات إضافية جراء الحرب

× تجربة نموذجية



مقدمة

تضررت القوى العاملة في لبنان بشكل كبير جراء الحرب الأخيرة، حيث تجاوز عدد الإصابات أربعة آلاف، وقدرت إصابات الأتغام والأجسام غير المنفجرة في فترة ما بعد الحرب بـ 150 إصابة.

يقودنا الحديث عن الإصابات إلى الحديث عن القوة العاملة لنطرح السؤال التالي: هل يجب أن يتوقف عن العمل من استجدت لديه إصابة جراء الحرب؟ هل نعتبره شخصا غير قادر على القيام بالمهام التي إعتاد 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.

باتت شركات كثيرة تعتمد طريقة تبديل أو تعديل المهام، وذلك بعدما لاحظت أنها تعزز الخبرة والمهارة الصداقة واللائقة داخل فريق العمل. لذلك، فإن اعتماد أسلوب تعديل المهام بين شخص أصبح لديه حاجة إضافية خلال الحرب وبين زملائه يعود 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.

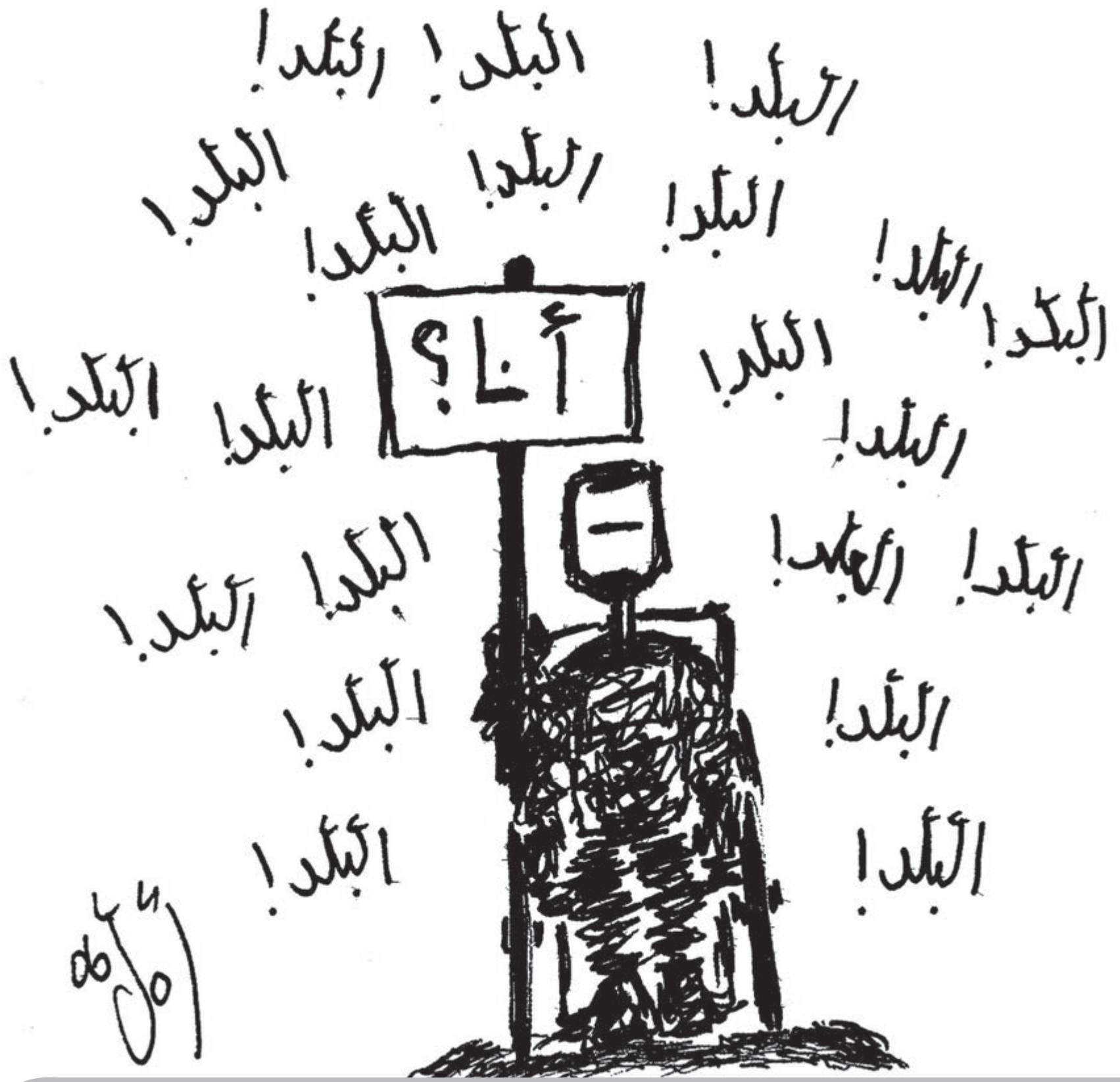
تبحث كل شركة أو مؤسسة عن تحسين صورتها التجارية، وقد تخصص أموالاً طائلة لهذا الموضوع من خلال اللجوء إلى الإعلانات والعروض التجارية، وغيرها من الأفكار الترويجية والتسويقية. لكنها من خلال المحافظة على موظف أصبح لديه إعاقة جراء الحرب، تكسب صورة اجتماعية تتفوق من خلالها على شركات أخرى، وتكون أكثر نجاحاً واستمرارية،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

يهدف هذا العدد الخاص من الدليل إلى تقديم معلومات مساندة إلى رب العمل حول كيفية تأمين أفضل الظروف للموظفين، 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 فيما بين الموظفين. أردنا كذلك أن يكون هذا العدد من الدليل خاصاً بالأشخاص الذين أصيبوا خلال الحرب، إصابة دائمة أو مؤقتة على حد سواء؛ لنقدم معلومات خاصة بالبرتر مع الإضاءة على قدرة شخص استجد لديه بتر خلال الحرب.

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

الجديد في هذا العدد هو تخصيص جزء من الإرشادات على الصعيد النفسي، ذلك أن الحروب تترك آثاراً سلبية على هذا الصعيد، غالباً لا تظهر إلا بعد فترة من انتهاء الحرب.

إن إدراك الموظف أو العامل لهذه المرحلة سوف يساعده على تخطيها إلى حد كبير؛ لذلك فإننا نطرح التأثيرات السلبية التي تنتج عن الحرب على الأشخاص عامة وعلى الأشخاص الذين تضرروا بشكل خاص، ونقدم لهم أشكال التأثيرات السلبية على المستويات النفسية والعاطفية والجسدية، ومدى انعكاسها على الأفكار والتغيير في العادات، ومن المهم دائماً أن نذكر بأنها مرحلة مؤقتة وليست دائمة.



صادر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين، وحدة الإعلام والدراسات بالتعاون مع "مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان"

إعداد: إيمان خليفة
 تحرير: عمادين رائف
 إيمان خليفة

ساهم في إعداد هذا العدد: هيفا شهيب
 ضحى يحفوفي

كاريكاتير: أمل كعوش

تصميم وإخراج: عبده
 ضياء ملاعب
 إشراف: سيلفانا اللقيس

شكر خاص للإستشارات الفتية: المساعدات الشعبية النروجية، قاسم الصباح، سوسن الحاج إبراهيم

المحافظة على موظف أصبح لديه حاجة إضافية يعود بالفائدة بالدرجة الأولى على الشركة نفسها

إن قدرات الأشخاص الذين لديهم حاجات إضافية لا تقل 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 الذين لديهم حاجات إضافية، غالباً ما يصطدم الأشخاص المعوقون بحواجز تضعهم في خانة "أشخاص غير قادرين على العمل" على الرغم من أن شركات كثيرة في لبنان بات لديها جارب 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 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 من الناحية الاقتصادية أن كثيراً من المنافع والمكاسب يمكن أن يحققها رب العمل من خلال احتفاظه بالموظف الذي أستخدمته لديه حاجة إضافية، وأهمها:

1. **تطوير إنتاجية الشركة كماً ونوعاً:** إن احتفاظ رب العمل بموظف باتت لديه حاجة إضافية، هي من أهم العوامل التي تمكن رب العمل من المحافظة على 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.

2. **تحسين الصورة التجارية:** إن الإحتفاظ بموظف باتت لديه حاجة إضافية يحسن صورة الشركة التجارية، ما يوفر على الشركة المصاريف الطائلة التي تخصص عادةً 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.

3. **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.

4. **فتح أسواق جديدة:** إن إتاحة الفرصة أمام الشخص الذي باتت لديه حاجة إضافية للعودة إلى عمله، يعطي الشركة إمكانية فتح أسواق أخرى، وجذب فئة جديدة من المستهلكين والزبائن تضم الأشخاص المعوقين وعائلاتهم الذين يشكلون قوة شرائية جديدة لها دورها الفاعل في الدورة الإقتصادية.

5. **تعزيز المنافسة الإيجابية داخل الشركة:** إن وجود موظف أصبح لديه حاجة إضافية 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.

6. **تحسين صورة الشركة لدى الموظفين:** من خلال الإحتفاظ بالموظف الذي أصبح 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.

إن شركات المستقبل هي الشركات التي تؤمن بالتنوع وتعتمده

7. تتدنى إمكانية تعرض الموظفين الذين لديهم حاجات إضافية لحوادث عمل في المستقبل بسبب حرصهم الشديد وتفاديهم للحوادث المحتملة أثناء أدائهم لوظيفتهم، مما يقلل من التكاليف الصحية على رب العمل.

8. 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، ذلك رغبة منه في إثبات ذاته وتكريس كل طاقاته للحفاظ على وظيفته.

9. إن الإحتفاظ بالموظف الذي أصبح لديه حاجة إضافية يمكن أن يشكل التزاماً بالكويتا 3% (نسبة الموظفين الذين لديهم حاجات إضافية التي يفرضها القانون 2000/220 على أرباب العمل في القطاع الخاص). وبذلك تتجنب الشركة دفع الضريبة السنوية المفروضة عليها (في حال عدم تطبيق القانون). وقيمتها ضعفاً 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 وتعويضات الإعاقة.
- 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 تناسب وقدراتهم داخل الشركة، جعلها تشارك بتحويل مكان العمل من مكان يهتم بالآلة والمال إلى 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. يمكن للشركات التي ترغب في تحقيق التنوع داخل فريق العمل، اللجوء إلى الجمعيات المختصة بقضايا الإعاقة، المؤسسة الوطنية للاستخدام، أو طبيب العمل الخاص داخل الشركة.



خطوات البحث عن وظيفة :

خطوات من أجل المحافظة على الوظيفة

تعرفت في الأعداد السابقة إلى كيفية التحضير للحصول على وظيفة، وكيفية إجراء مقابلة التوظيف. نتعرف في هذا العدد إلى كيفية المحافظة على الوظيفة. إليك، بعض النقاط التي يمكنك الأخذ بها من أجل المحافظة على صورتك الإيجابية، ومن أجل أن تبرز لرب العمل ولزملائك اهتمامك والتزامك في الوظيفة. إن 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.

مبادرات منك تسهل عليك الإستمرار في الوظيفة

استعمل كلمة السر "أنا سعيد بالوظيفة"

كل يوم، عندما تستيقظ، وأنت تستحم، وأنت تحلق، وأنت في الطريق إلى عملك ردّد دائماً العبارة التالية "أنا سعيد بالوظيفة"، "أنا سعيد بمجرد أنني أعمل"؛ حتى عندما يجتزئ ربّ العمل من راتبك في نهاية الشهر، ردّد العبارة التالية "حسناً، أنا سعيد لأنني أعمل". عندما يعطي ربّ عملك راتباً إضافياً إلى زميلك في العمل ردّد فقط "حسناً، ما زال عندي وظيفة"، وعندما يطلب منك ربّ عملك أن تعمل في عطلة نهاية الأسبوع، أجب به: "لا مشكلة". فكّر بينك وبين نفسك بـ "أنا سعيد بأنه لدي وظيفة". عندما يذهب ربّ عملك في إجازة للنقاهة ويكون عليك أن تبقى في عملك، تذكر فقط كلمة السر.

تقبل راتبك وإن كان مجتزأ

عندما يجتزئ ربّ عملك من راتبك بهدف أن يحافظ على استمرارية الشركة ابتسم فقط وردّد العبارة التالية "أعرف أن هذا كله جيد لاستمرارية الشركة". إن ذلك من شأنه أن يبرز لربّ العمل أنك من الموظفين الذين يحرصون على استمرارية الشركة، وأنك تؤمن برؤية الشركة التي تعمل فيها، ويعزز ثقته بك ويبرز مدى التزامك في الوظيفة. من المفيد جداً أن يعمل الموظف على تحسين الجوانب الإيجابية في شخصيته، وأن يعمل على التقليل من النقاط السلبية، لأن النظرة العامة إلى الموظف تروّج للشخص من غير أن يبذل جهداً لذلك.

أحرص 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 موافقك 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 للانتقال من الكرسي إلى مكان العمل.

الإبداع

حاول أن تكون مبدعاً وخلاقاً وأن تشارك أفكارك الجديدة مع زملائك في مكان العمل. سيلاحظ ربّ عملك أنك مهتم بالوظيفة وأنت 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

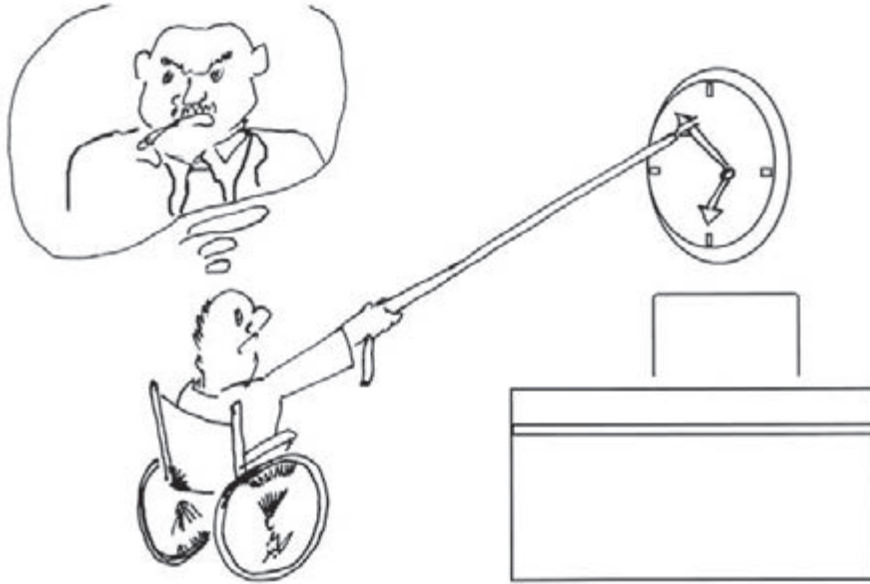
كن صادقاً دائماً فإذا كنت شخصاً جديراً بالثقة، فسوف يعتمد عليك ربّ العمل وزملاؤك وسوف يثقون بك. الصدق واحدة من الإيجابيات التي يتوقعها رب العمل لدى الموظفين.

الفعالية

يجب دائماً أن تكون منتجاً وتجنب إضاعة الوقت، لأن هدر الوقت لا يحبذه 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 الحلول التي تواجهك في مكان العمل، استخدم مخيلتك وجدّ طرقاً لمساعدة زملائك. فإذا كنت دائماً مساعداً، وصادقاً، سيعرف ربّ العمل أنك الموظف المناسب.



تجنب النقاط التالية:

المبالغة 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 الحجة 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. 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 تتناقش 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 متزعجاً أو تشعر بعدم الإنصاف.

تهدير: 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 اطرحها 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.

إرشادات عملية لربّ العمل لكي يخلق جواً مريحاً للموظفين

إن معظم الأشخاص يصابون بأثار ما بعد الحرب في الشهر الأول الذي يليها، وهذا ما يسمى عادةً بـ "اضطراب التوتر الحاد واضطراب توتر ما بعد الصدمة"، وقد تصبحها 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 مرّوا أو ما زالوا يمرون بها. فالتأثيرات لا بد أن تنعكس أيضاً على الأداء الوظيفي؛ ويلعب ربّ 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 ربّ 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. (يُخصص لها قسم خاص بالبتّر داخل هذا العدد).

إن القاعدة الأساسية للحصول على أداء جيّد للموظف هي:

طريقة التعامل الجيدة مع الموظف تنعكس إيجاباً على نظرته تجاه نفسه وتجاه الموظفين، ما يحسن أداءه وإنتاجيته. تشكل هذه القاعدة الأساس في حديثنا عن شخص استجدت 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 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 الإلام بظروف زملائه، ولكي تتمكن كـربّ 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 ربّ العمل من خلق جو من الصداقة والألفة ما بينه وبين 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 المفضل أن يقوم ربّ العمل بخطوات بسيطة ومدروسة 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 استجدت سواء كانت لفترة محددة أم بشكل دائم. كما يمكن أن تدعو إلى مثل هذه الاجتماعات بشكل دوري جماعياً أو فردياً..

تخصيص وقت للدردشة بين ربّ العمل والموظفين:

كان تحاول التواجد في أوقات الراحة أو فرصة الغداء، وأن تتواجد من فترة إلى أخرى مع الموظفين لتشعرهم بأنك إلى جانبهم وتهتم لسماع أحاديثهم التي يتبادلونها (بمفضضون عنها) بعيداً عن جو العمل؛ وتحديداً مع الأشخاص الأكثر تضرراً، لكي تعرف ما هي التأثيرات المحتملة التي سطرأ 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 محدد للمشاركة.

التشجيع على العادات الإيجابية: من أجل أن تعزز ثقة الموظف بنفسه، يمكنك أن تبادر إلى تشجيعه على العادات الإيجابية التي يعتمدها 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 للحد 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 التنفيس (الفضفضة) بالحديث عن التجارب الصعبة التي مرّ بها خلال الحرب؛ كما أنه يحسن إبراز الاهتمام بالظروف الخاصة وابداء 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. اللغة النظر أهمية كبيرة، فإن نظرة العطف، ونظرة الاحترام، ونظرة الثقة لها أهمية كبيرة يفهمها الموظف وتفني 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: إتهاك، 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 15 أو 30 دقيقة ضمن الدوام، هذه الفترة تسمح للموظف أن يجدّد نشاطه.

اتخاذ مبادرات تشعه 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:

← تشمر الموظف بإتتماء إلى الشركة ليس مهنيّاً فقط، وإنما نفسياً واجتماعياً أيضاً.

← تزيد من إنتاجيته في مكان العمل بالرغم من الظروف الصعبة التي يمرّ بها.

← تضفي جواً مريحاً داخل المكتب.

← تضفي جواً من الصداقة بين ربّ العمل والموظفين.

← تميز التزام الموظف في المهام المطلوبة منه.

← تقلل من الضغط النفسي على الموظفين.



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

إلى الشخص الذي لديه بتر

سيتم تغيير حتماً مجرى حياتك بعد الإصابة ببتير 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 بتر 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:

- ◆ العناية بالطرف المبتور.
- ◆ العلاج.
- ◆ 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 (الهراوة) 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

تغليب الطرف المبتور

منع التورم والمحافظة على شكل جيد ملائم لتركيب طرف اصطناعي، يبقى من المهم تغليب 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).

(ب) بعد تركيب الطرف الاصطناعي:

- العناية بنظافة الجدعة (الجزء المتبقي من الطرف).
- يجب تهوئة 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 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.

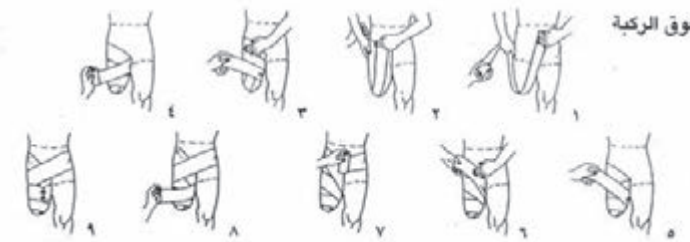
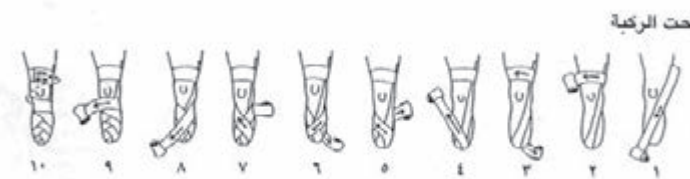
العناية بالطرف الاصطناعي

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 الذي لديه بتر 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.

إستعمل ضمادات مرنة بالطريقة التالية:

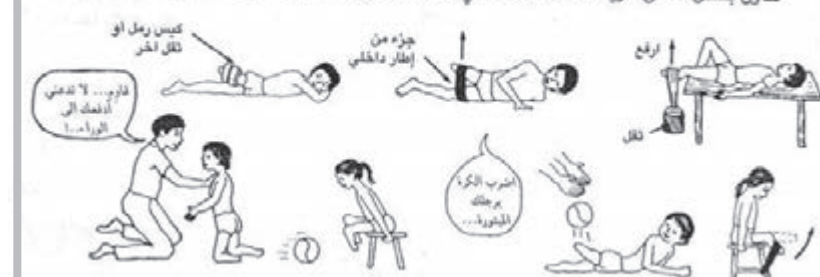


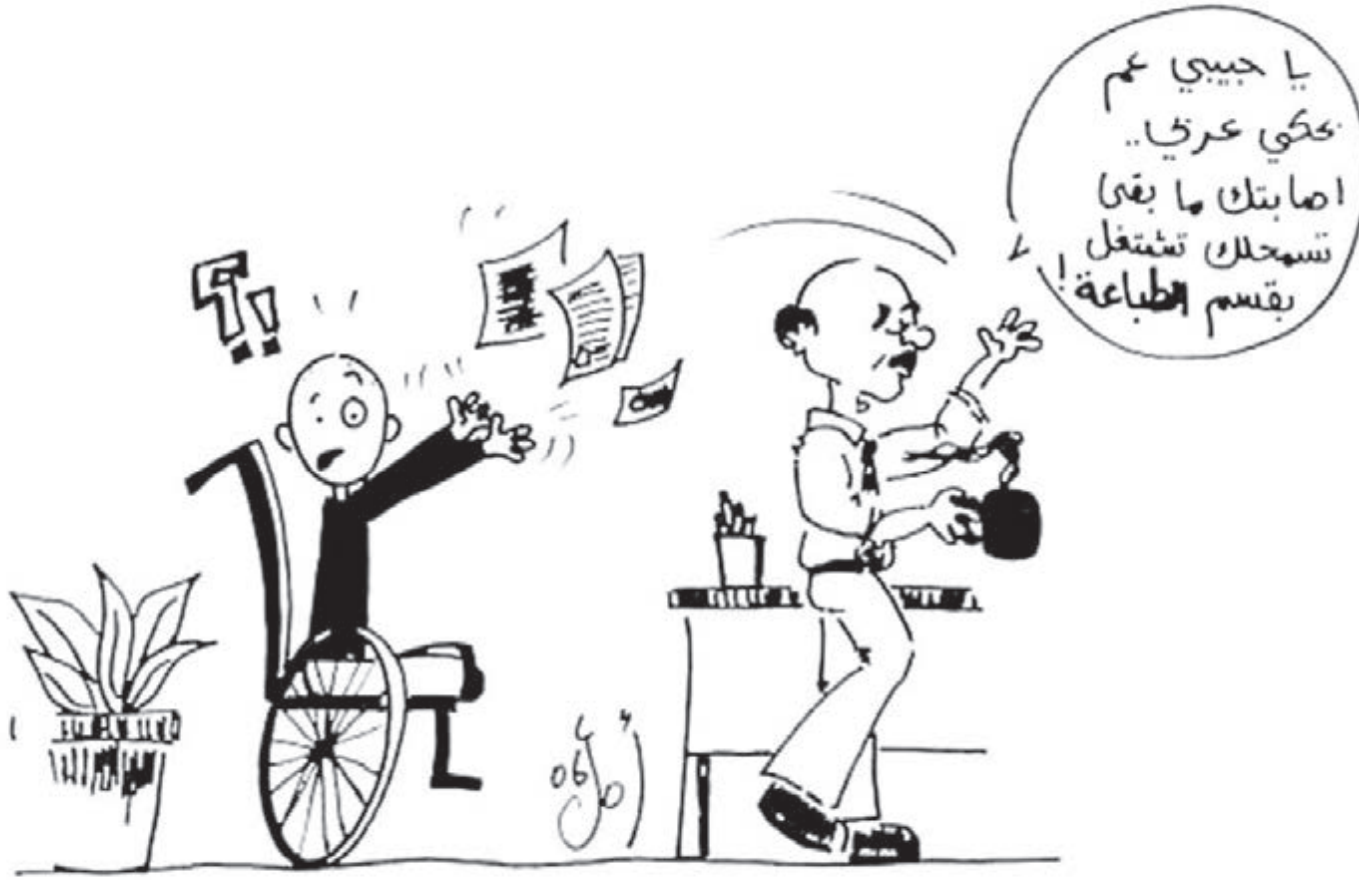
■ تمارين المد



■ تمارين التقوية

حاول بشكل خاص تقوية تلك العضلات التي تمدّ المفاصل والعضلات اللازمة للمشي:





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:

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

2 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 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 (الحياكة، 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.

3 قد يضطر الشخص إلى ترك عمله 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.

4 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 5%، ولا يقل عرضه عن 120 سم.
- يجب ألا يقل عرض الممرات عن 120 سم.
- يجب ألا يقل عرض الأبواب عن 80 سم، وألا تتطلب جهداً عند فتحها.

في المكتب:

- يجب ترتيب الأثاث بطريقة تتيح التحرك بسهولة، ويفضل ترك مساحة لا تقل عن 150 سم 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 70 سم، 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.

لمزيد من المعلومات أو للحصول على استشارة حول التكيف والتجهيزات الخاصة بالحاجة الإضافية التي لديك، يمكنك الإتصال والحصول على الاستشارة المجانية بمكتب "فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان" على الأرقام الموجودة على الغلاف الخلفي.

إرشادات للأشخاص الذين استجبت لديهم حاجات إضافية بعد الحرب

إن هذه الإرشادات سوف تساعدك على تخطي مراحل أساسية لحاجاتك الإضافية لناحية الثقة بالنفس المرتكزة على كيفية التعامل مع هذه الحاجات. التحضير والممارسة للاعتياد على حاجاتك الإضافية هما أفضل طريقة لتعتاد وعائلتك ومحيطك على وضعك الجديد.

**بعد الوضع المستجدر سيكون محيطك مختلفاً كثيراً.
فإذا كنت مهيناً مسبقاً، سيكون من الأسهل عليك التأقلم
أو التكيف مع الوضع الجديد وتخطي الصعوبات
في أسرع وقت ممكن.
كيف يمكن لحاجتك الإضافية أن تؤثر عليك،
وكيف يمكنك أن تتخطاها؟**

سوف تلاحظ تغييرات على مستويات عدة، نقسمها إلى نواحي:

الناحية النفسية والعاطفية:

فقدان الحيادية، إن الحالة النفسية والعاطفية هي من أكثر النواحي التي تتأثر، ليس في حالات الحرب فقط وإنما في حالات الفرح أيضاً. من المفيد أن نتذكر دوماً أن حالاتنا النفسية والعاطفية مؤقتة وفي تغير مستمر. لذلك، يكون من المفيد لنا ومحيطنا ولكان العمل الذي نحن فيه، ألا نترك حالتنا النفسية أو العاطفية تتغلب علينا وعلى حياتنا العملية.

بعد الوضع المستجدر الذي طرأ عليك، سواء أكان لفترة مؤقتة أو دائمة، ستشعر في المراحل الأولى بقلق شديد من حين إلى آخر، وأن طابعك باتت حادة وأنتك سريع الغضب. إن هذا الشعور هو طبيعي جداً، لكن من المفيد ألا تتركه يستأثر بك ويؤثر سلباً على إنتاجيتك في مكان العمل.

إن استرجاع الصور في ذاكرتك قد يسبب لك حالات من البكاء، والإحباط والمزاجية. لذلك حاول أن تشرح لمحيطك أو لزملائك في مكان العمل أن أحداث الحرب كانت وطأتها شديدة عليك، ولكنك ستبذل جهدك لتخطي المرحلة في أسرع وقت.

كما أنه قد يراودك دوماً تكرار للأحلام المزعجة (الكوابيس) حول الحادث، ما يسبب لك عدم القدرة على النوم أو نوم متقطع، وفيما بعد قد تصل إلى مرحلة اللامبالاة، قلة اهتمام في النشاطات مع شعور بالانعزال والضعف السريع بكل ما تقوم به، فمن المفيد جداً على هذا الصعيد أن نتذكر أن الحالة النفسية التي تمرّ بها هي مرحلية، ولن تدوم طويلاً لكن تخطيها رهن بإرادتك وحرصك على عدم التخلي عن النقاط الإيجابية في عملك، وأنتك لست الشخص الوحيد المتضرر، فزملأؤك في العمل قد يكونون تضرروا، أو أحد أفراد عائلاتهم أو أقربائهم.

فإذا كنت تعمل، ثابر على دوايك وإذا كنت تبحث عن عمل ثابر بالبحث بأكثر جدية عن عمل يتناسب مع قدراتك وكفاءاتك. ومن المفيد هنا أن نذكر أن بناء القدرات وتنمية المهارات يساعد الشخص على تحقيق ذاته، ويزيد ثقته بنفسه ما ينعكس إيجابياً على حقه بالعيش ويسرع في الانتقال إلى حالة نفسية أفضل.

من الناحية الجسدية:

قد تكون الحرب قد سببت لك حاجات إضافية جسدية، وأنت تحتاج وقتاً للاعتياد على الوضع الجديد. فتذكر دوماً أن العديد من الأشخاص الذين عندهم حاجات إضافية جسدية ناجحون في عملهم، وحققوا استقلاليتهم بشكل كبير. إن المرحلة المباشرة لما بعد الحرب قد تسبب لك آلاماً في نواح عدة مثل: ألم في الرأس، غثيان، آلام في المعدة، تشنج في العضلات، نوبات باردة وأخرى حارة. أضف إلى ذلك أن الحالة النفسية التي تحدثنا عنها، سوف تنعكس حتماً على الجسد، فقد يتتابك شعور بالثقل في اليدين و/أو القدمين، شعور بالاحتقان في الحنجرة، آلام في الصدر، تنفس سريع، رجفة، تعب، خفقان سريع في دقات القلب. إن هذه العوارض كلها، قد لا تحتاج إلى أدوية لتخطيها هي فقط انعكاس لحالتك النفسية. وبما أن الحالة النفسية التي تمرّ بها هي ردة فعل طبيعية على الحرب وعلى وضعك الجديد، فالانعكاس على حالتك الجسدية سوف ينتهي مع تحسن حالتك النفسية. لكن من المهم هنا أن نذكر في بعض الحالات أنه قد تحتاج إلى زيارة طبيب لكي يساعدك على الإسراع في تخطي المرحلة.

أفكار:

إن أحداث الحرب بكل ظروفها وانعكاساتها على الناحيتين النفسية والجسدية سوف تؤدي إلى اضطراب في الأفكار. تركيز ضعيف، عدم وضوح في التفكير أو بطء في التفكير؛ وأحياناً تتخذ شكل فقدان القدرة على التفكير بأمور عدة في الوقت نفسه أو في تحديد الأولويات، هذا لا يعني أنك فقدت قدرتك على التركيز أو السيطرة على الظروف التي تمرّ فيها؛ إنها فقط مرحلة وقتية ومحددة.

قد تترافق هذه الفترة بعدم القدرة على التعبير عن ذاتك سواء في التحدث المخاطبة أو في الكتابة عدم القدرة على اتخاذ القرارات أو إبداء الرأي، نتيجة هذه الحالة، فإنك قد تشعر بأنك مهمل أو أنك تنسى بشكل متزايد.

العادات:

إن بعض التغييرات التي سوف تطرأ على عاداتك قد تستمر وقد لا تستمر إلى فترة طويلة هي فقط تغييرات متلازمة مع الوضع المستجدر، والذي سوف تتأقلم معه حتماً، بمجرد أن تتعرف على تجارب الأشخاص الذين مروا بمثل هذه الحالة.

من العادات التي قد تتغير في الفترة الأولى:

أن تنفادي النشاطات أو الأماكن التي تذكرك في الحادثة. كما أنك سوف تحتاج أكثر من السابق أن تكون وحدك أو حتى أن تصل إلى حد الانعزال الاجتماعي. كما أنه قد يحدث معك العكس، أي أن تصل إلى حد الحركة الزائدة.

إن هذه الفترة ستحتاج أكثر من السابق إلى عادات مساعدة لتزايد استعمال الكحول، التبغ، أو أنواع أخرى من المخدرات.

تجربة نموذجية

"لا أستطيع أن أتخلى عن خبرة يوسف"

"خلال فترة علاجي، أعمل بدوام جزئي لتصريف بعض الأعمال المستعجلة"، يقول يوسف أبو شقرا، الذي تعرّض لحادث أفقده ثلاثة أصابع في كف يده اليمنى خلال صيانة إحدى الماكينات في شركة بايونير حيث يعمل كمسؤول عن قسم الصيانة.

الصدفة جمعت بين يوسف أبو شقرا الذي لديه شلل أطفال وبين مدير شركة بايونير، "بدأت العمل في شركة بايونير منذ ثلاث سنوات، وأشرف اليوم على قسم الصيانة في الشركة".

يقوم يوسف بمهام عدة في قسم الصيانة داخل الشركة "أقوم بفحص مولدات الكهرباء، مراقبة الأفران والكابلات الكهربائية، والتابلوهات، تغيير الماكينات، مراقبة الماكينات أثناء عملها، مراقبة الإنتاج لإجراء أي تعديل، تصليح أعطال الكهرباء، صيانة الماكينات وتصليحها".

يعرج يوسف بسبب شلل الأطفال بشكل غير ملحوظ دون أن يؤثر ذلك على حركته أو على إنتاجيته في العمل. أما عن الحادث فيخبرنا يوسف "أثناء عملي على صيانة إحدى الماكينات قطعت ثلاثة من أصابعي، نقلوني إلى المستشفى وأجريت لي عمليات زرع أصابع. لم ينجح من عمليات الزرع إلا واحدة". تغطي شركة البسكوت بايونير تكاليف علاج يوسف بالكامل، وهو يتابع لغاية اليوم عمليات العلاج الفيزيائي وهو يقوم بتغيير الضمادات بشكل متواصل.

درس يوسف المرحلة الابتدائية فقط، تعلم مهنة الصيانة من خلال الخبرة في محلات أدوات كهربائية وصيانة عدة. يوسف مرتاح جداً في عمله وعلاقته جيدة جداً مع المدير ومع فريق العمل. وعن طموحه في المستقبل يقول يوسف "أطمح إلى تأسيس عمل خاص بي، لأن ذلك يسمح لي بتأمين الإستمرارية بشكل أفضل لي ولأولادي".

توظيفه دفع باقي الموظفين للإلتزام بعملهم

"لا أستطيع أن أتخلى عن يوسف ولا دقيقة، أصبح لديه خبرة في صيانة الآلات"، هكذا يصف مدير شركة بايونير لتصنيع البسكوت سهيل ضاهر مكانة يوسف أبو شقرا في الشركة.

يلخص ضاهر أداء يوسف في مكان العمل بأنه "يعمل بهدوء وتروٍّ وعلى أكمل وجه". ويوضح "في المراحل الأولى لعمل يوسف تطلب وقتاً لكي يعتاد على الآلات حيث أنها تختلف من شركة إلى أخرى. كما أنه احتاج وقتاً للاعتياد على نظام الشركة. وهذا عادي جداً بالنسبة لسائر الموظفين". ويوضح ضاهر "من خلال تجربتي، ألاحظ أن يوسف هو من أكثر الموظفين التزاماً بالدوام بالمهام التي تطلب منه، كما أنه لا يكذب وجدي في عمله".

تطغى العلاقة العائلية على شركة بايونير "نحن نعتبر أنفسنا شركة تضامن إنسانية، شركتنا تعرف قيمة الإنسان. نعمل في الشركة كعائلة وليس كرب عمل وعامل" يوضح ضاهر. يوصل ضاهر يوسف إلى منزله كل يوم "نحن نتعامل مع موظفينا بمساواة وبعدم تكبر" كما يقول.

أما عن الحادث الذي فقد يوسف خلاله ثلاثة من أصابعه، يقول ضاهر: "تابعنا حالته بشكل يومي مع المستشفى ومع التأمين ومع الصيدلية". يشتري ضاهر الدواء ليوسف "نحن حريصون أن نعالج له مسألة زرع الأصابع، وبعدها كله بهون".

يلاحظ ضاهر أن توظيف يوسف انعكس إيجاباً على الموظفين في الشركة، وفي هذا المجال يشير "إلى ناحية الإلتزام في العمل وولاء الموظفين. الجدير ذكره أن في شركة بايونير ستة أشخاص موظفين لديهم حاجات إضافية يعملون عندنا، وهي تجارب ناجحة بامتياز"، كما يعتبرها ضاهر.

المهن التي يعمل فيها الأشخاص الذين لديهم حاجات إضافية في شركة بايونير متنوعة بين الصيانة والمحاسبة وأعمال آخرون، يضيف: "نحن لا نستطيع أن نتخلى عنهم لأنهم يقومون بواجباتهم على أكمل وجه". ونذكر أن شركة بايونير هي من أعضاء الهيئة التأسيسية الداعمة للتنوع، ويؤكد ضاهر أن "دخولنا في هذه الهيئة كان ناتجاً عن اقتناعنا بحق وقدرة الشخص الذي لديه حاجات إضافية على العمل".

نشاطات مشروع "فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان"

- شارك مشروع "فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان" في معرض التوظيف "Forward" شكّلت هذه المشاركة فرصة للتعرف على معظم الشركات التي تعرض وظائف، وفرصة لتعريفهم بأهمية توظيف الأشخاص المعوقين.
- شارك مشروع "فتح آفاق" في افتتاح مهرجانات بعلبك، وفي "معرض التسويق التجاري والسياحي في بعلبك" من خلال عرض المطبوعات الصادرة عن المشروع وعن اتحاد المقعدين اللبنانيين.
- عقد مشروع "فتح آفاق" ندوتي توعية في جامعتي LIU و AUST. تضمنت الندوتان عرضاً لمفهوم الدمج، التنوع والإعاقة، التجهيزات الهندسية والتكييف في مكان العمل. تبعها عرض لفيلم "تحرير الطاقات"، كما تمّ النقاش حول كيفية المساهمة في تحقيق دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع.
- عقد المشروع ندوة توعية بالتعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين وبلدية قب الياس. استهدفت الندوة الأهالي بشكل عام وأهالي الأشخاص الذين لديهم حاجات إضافية بشكل خاص وأعضاء البلدية وبعض أعضاء اتحاد بلديات البقاع الأوسط وبعض الجمعيات التي تعمل في مجال حقوق الإنسان والإعاقة والفعاليات.
- ضمن النشاطات التي يقوم بها المشروع من أجل تقوية مهارات الأشخاص الذين لديهم حاجات إضافية، تمّ تنفيذ دورة جديدة حول كيفية كتابة السيرة الذاتية. تضمنت الدورة التدريبية لمحة عن قانون 220 وعن التكييف، كتابة السيرة الذاتية، المقابلة في العمل، التصرف بعد المقابلة، العوائق التي يواجهها الشخص المعوق في البحث عن وظيفة وكيفية تخطيها.
- يتابع المشروع العمل مع الأفراد الباحثين عمل من أجل تحضيرهم لمرحلة التوظيف، لناحية تحديد المهارات الهويات والقدرات، ومن ثمّ التوجيه إلى سوق العمل. كما يتمّ تعريفهم بطريقة عمل المشروع.
- بالتعاون مع الأنروا، تمّ تنفيذ دورة المشاريع الذاتية الصغيرة حيث تركز البحث حول كيفية إنشاء مشروع إنتاجي ناجح.
- انضم إلى الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل كل من "محل بشير العجم للأدوات المنزلية" و"عكاشة للطباعة والتصوير".
- منذ بداية المشروع تمّ توظيف 41 شخص لديه حاجة إضافية.

الشركات "الصديقة للأشخاص المعوقين" في لبنان:

أعضاء نواة الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل:

غرفة لتجارة والصناعة في زحلة
دائرة العمل في زحلة
بلدية زحلة
يونيسيراميك
ألو تكس
بايونير
ميموزا
جريدة البلد
جريدة النهار
شركة حبيقة إخوان
قساطلي شتورا
جريدة الوسيلة
محلات بشير للأدوات المنزلية – برالياس •
عكاشة للطباعة والتصوير – برالياس

شركة دومانكو (عنجر)
يونيسيراميك
جونيت
بريستيج البقاع – قرعوني اخوان
الشركة الصناعية لمنتجات بايونير
بنك بيبيلوس
غراسيا
بردوني بلاست
شو كولا العتل
العربية المتحدة للموسوعات
محلات بشير للأدوات المنزلية – برالياس •
عكاشة للطباعة والتصوير – برالياس
L'origine
Alico
جريدة الوسيلة
مستشفى رفاق
حلويات ومطاعم الإخلاص

مؤسسة سرادار
بنك عودة
Cisco System
Microsoft
ميموزا
the gate 2
البنك المركزي
Liban Post
بنك لبنان والمهجر
جريدة النهار
جريدة السفير
مستشفى النجدة الشعبية (النبطية)
مستشفى راغب حرب (تول/ الجنوب)
شركة كهرباء لبنان (فرعي بيروت والزهراني)
مستشفى خوري العام (زحلة)
المستشفى الحكومي (النبطية)
معمل شو كولا Chantier
GS
LBCI
Crown Plaza
Le Meridien Commodore

ثمة شركات أخرى توظف أشخاصاً معوقين في لبنان، فنحن وإن كنا نعتذر مسبقاً إن لم ترد أسماء تلك الشركات، إلا أننا ندعوها للإتصال بنا بهدف إدراجها في هذه القائمة. لتتعاون معاً من أجل الوصول إلى مجتمع متنوع.

بدعم من:

لائحة بالمراجع المعتمدة لإصدار هذا العدد الدليل:
منظمة العمل الدولية ILO
دايفيد ورنر-رعاية الأطفال المعوقين
(دليل شامل للعائلة وللعاملين في إعادة التأهيل وصحة المجتمع) ورشة الموارد العربية

- Oxfam Quebec/ Canadian International Development Agency
- Christian Aid
- Oxfam UK
- Norwegian People's Aid-Lebanon

Employer's forum on disability
Journal of Rehabilitation Research and
Development

أو الإتصال بوحدة الإعلام والدراسات في اتحاد المقعدين اللبنانيين:
بيروت كورنيش المزرعة، بناية الرياض، خلف بناية الجزيرة،
الطابق الأول

هاتف: 01-307366 او 01-307365
أو راسلنا على البريد الإلكتروني: info@lphu.com
ولزيارة موقعنا على الإنترنت:
www.lphu.org - www.lphu.com



إذا كنت بحاجة لموظف وترغب في توظيف شخص معوق أو تحتاج
لمعلومات عن تكييف مكان العمل وغيره اتصل بمشروع فتح آفاق فرص
العمل امام الأشخاص المعوقين في لبنان
برالياس، البقاع الأوسط، طريق الشام، شارع بر الياس، خلف بنك
الإعتماد، الطابق الأرضي
هاتف: 08-511641

