



# التنوع في مكان العمل

دليل توجيهي لتوظيف الأشخاص المعوقين

دليل توجيهي يصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين

العدد الخامس أيلول ٢٠٠٧

## في هذا العدد

اعتماد سياسة التنوع.. مدخلك إلى العالمية

٢

خطوات البحث عن وظيفة (٤)

٤-٣

الضمور العضلي.. إعاقة قد تحد من القدرة زمنياً

٦-٥

شركات تروي تجربة توظيفها لأشخاص معوقين

٨-٧

تكريم الشركات الصديقة للأشخاص المعوقين في لبنان

٩

فصل مثمر في التوظيف والدمج الاقتصادي

١٠

رحلة محمد صبري مع الضمور العضلي.. والعمل

١١

## هذا الدليل

يقال «إن اعتمادك ثقافة التنوع في إدارة الأعمال يشكل بطاقة تخولك عبور الأسواق»، عليها تُبنى استراتيجيات السوق، وبها تعبر اللغات والثقافات والطاقت. لكي تتمكن من استثمار التنوع أنت بحاجة إلى أدوات تساعدك على اكتشاف الفائدة من ذلك، وبالتالي استغلالها. فعندما تعبر الحدود بحثاً عن أسواق جديدة، ستسعى إلى تحليل المعطيات والموارد؛ وبناء على النتائج، تبني استراتيجياتك، إما لتكتسب الزبائن، وإما لاستثمار الطاقات. في الحالتين، يجب أن تدرك أن الطاقة الكامنة في الأشخاص المعوقين تتدرج في هذا السياق ويمكن استثمارها.

خصصنا هذا العدد للحديث عن الأشخاص الذين لديهم ضمور عضلي، مقررين، بكل ثقة، أن نعرض في سوق العمل استثمار هذه الطاقات الكامنة. لذا نرجو منك ألا تتسرع في استنتاجاتك، وانت تقرأ تعريف الضمور العضلي، بل تذكر المثل القائل «الإنسان المناسب في المكان المناسب». ولا تخش التحدي الزمني، حيث قد لا تتمكن أحياناً من استثمار الطاقات لفترة طويلة؛ بل انظر إلى الموضوع ككل، كما تفعل عند توقيعك لعقد عمل محدود الفترة الزمنية.

التدابير التي قد تحتاجها تدرج، كذلك، في خانة الاستثمار. فأنت عملياً،



المسبقة والمنمطة وهدر كل تلك الطاقات. الأمر نفسه في نظرتك وموقفك من الأشخاص الذين لديهم ضمور عضلي؛ والقرار لك، فإما أن تقع أسير المخاوف والأحكام المسبقة، وإما أن تنطلق وتستثمر الطاقات. لا تنس أن قاعدة الزبائن عريضة ومتنوعة جداً من أعمار وأجناس وحالات؛ وعلى شركتك أن تعكس ذلك التنوع إن أردت الإزدهار.

إذاً، نجاحك في عبور الأسواق هو رهنٌ باعتمادك معايير التنوع. لا تتردد، باشر بالإستثمار وحرر الطاقات.

مع الأخذ بالحسبان أن فئة المسنين هي بتزايد مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى. ومسألة استثنائهم تحد من خيارات الشركات في استثمار الطاقات، هذا إلى جانب الخبرات التي راكمها الشخص المقارب سن التقاعد. هذه الخبرات قد تكون الأكثر تناسباً مع منصب ما في مراكز الإشراف أو التدريب. إذاً، هنا يكمن الاستثمار، والمصلحة تحتم علينا عدم التمييز وفق الأعمار عند التوظيف.

المسألة الآن رهنٌ بالخيار الذي تعتمده، فإما النظر إلى القدرات واستثمارها، وإما الارتهان إلى الأفكار

والغربي، وما تطلب، أو يتطلب ذلك من صياغة سياسات وقوانين جميعها منطلق من مبدأ التنوع؛ مثال آخر في مسألة الهجرة، وما طرحه من اتفاقيات ما بين الدول القائمة على التنوع وتبادل المكاسب، والجدل القائم حول حقوق السكان الأصليين والوافدين؛ أو مسألة التغيرات الديموغرافية. أليست هذه كلها عناصر تطرح وباستمرار سياسات التنوع؟

ماذا عن الشركات التي تسعى لتحقيق الرقي والمكاسب؟ والحديث القائم حول سياسات التقاعد وتنوع الأعمار في العمل؟

عندما تنفذ تلك الإجراءات لتستثمر في موظف ما، تكون قد بدأت بتكوين رصيد استهلاكي كبير، فالشخص المعوق يشكل قوة شرائية وبعتمادك التنوع ستستهدف هذه الفئة من المستهلكين.

يرتبط تطور مفهوم التنوع بمدى تطور حركة النسيج الاجتماعي، حيث إن المتغيرات التي تجري، وبسرعة فائقة، تفرض على السكان، منتجين ومستهلكين، اعتماد التنوع في مساهمهم نحو التقدم والنمو، تماماً كما هو حاصل على سبيل المثال لا الحصر، في الاتحاد الأوروبي، واندماج القطبين الشرقي

# اعتماد سياسة التنوع .. مدخلك إلى العالمية

## مقلد : للتنوع مردود مباشر تسويقياً

في مكان العمل يخلق تحدياً إيجابياً لدى زملائه، ويؤثر على اندفاعهم وحماسهم في العمل، كما يساعد على تطوير أنظمة العمل خالفاً ما يسمى بـ «إدارة التنوع»، التي تفتح بدورها آفاقاً جديدة للشركات والمؤسسات من خلال التشبيك والتواصل مع الشركات العالمية المعتمدة أصلاً لسياسة التنوع.

من ناحية أخرى، يفرض التنوع على المؤسسة إيجاد بيئة مؤهلة تتلاءم مع احتياجات جميع الأشخاص، فيما يطور الأشخاص المعوقون، في حياتهم اليومية، مهارات ذات قيم مرتفعة في العمل لحل المشكلات التي قد تعترضهم؛ وبالتالي فإن تكيف مكان العمل مع حاجات هؤلاء الأشخاص تكون كلفته متدنية مقابل ما يقدمه الأشخاص المعوقون من خبرات ومهارات في العمل، إضافة إلى أن التجهيز يطال بعض الفئات من غير المعوقين.



فهي تستهدف بذلك شريحة واسعة من المجتمع تتمثل في الأشخاص المعوقين وعائلاتهم وأقاربهم، فتخلق لنفسها سوقاً جديدة في إنتاجها وخدماتها. يساعد توظيف الأشخاص المعوقين كذلك على تحسين أداء الموظفين غير المعوقين، فوجود الشخص المعوق

تجاه الأشخاص المعوقين، فالأفكار المنمطة السائدة هي التي تعطل الشخص المعوق، إلا أنه يمتلك كثيراً من القدرات التي يمكن استثمارها. انطلاقاً من ذلك، يعتبر التنوع عاملاً أساسياً في تعزيز الفعالية والإنتاجية للشركات والمؤسسات، حيث أشارت معظم الدراسات والإحصاءات إلى أهميته وكيفية استثماره. يضيف مقلد: «اعتماد التنوع داخل المؤسسة أو الشركة سياسة هامة جداً، تخولك استثمار كافة الطاقات، كما أن التنوع لديه مردود مباشر على الشركات وخاصة من الناحية التسويقية».

تتمكن الشركات التي تعتمد سياسة التنوع من الاستفادة من المواهب غير المستثمرة، والإعاقاة حالة اقتصادية يصلح اعتمادها كمثل، فقيام الشركات بتوظيف الأشخاص المعوقين يخولها استثمار طاقاتهم، إذ يشكلون حسب الدراسات والإحصاءات الحديثة، قوة إنتاجية وشرائية. أما الشركات بتوجيهها نحو سياسة التنوع، واعتبار الإعاقاة عنصراً من عناصره،

يعيش العالم حالياً، مرحلة متقدمة من ظاهرة العولمة، التي حتمت على الشركات والمؤسسات الاقتصادية اتباع نمط جديد من السياسات التسويقية، معززة الحاجة إلى اعتماد التنوع كسياسة تمكن الشركات من الوصول إلى كافة الشرائح الاجتماعية.

تعتبر الإعاقاة أحد مظاهر هذا التنوع، حيث يشكل الأشخاص المعوقون نسبة كبيرة من الموظفين والزبائن والمساهمين الفعليين أو المحتملين. إلا أن هؤلاء الأشخاص ما زالوا يتعرضون للتمييز والعزل، خاصة في لبنان؛ فالشركات والمؤسسات لم تدرك بعد منافع توظيف الأشخاص المعوقين، وأهمية اعتماد سياسة التنوع على نطاق واسع.

في حديث مع الخبير الاقتصادي حسن مقلد، مدير تحرير صحيفة الإعمار والاقتصاد، عن الإعاقاة والعمل يقول: «يملك المجتمع نظرة خاطئة

دليل توجيهي يصدر عن الوحدة الإعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين بالتعاون مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان»

إشراف: سيلفانا اللقيس

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد: رشا ناصر الدين

إيمان خليفة

تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد

هيفاء شبيب (مواد)

حنان حليلة (مواد)

علا سلامة (مواد وتصوير)

سمر سليلاطي (مواد)

فايز عكاشة (تصوير)

شكر خاص

المساعدات الشعبية النرويجية: قاسم الصباح وسوسن الحاج علي (استشارات فنية).



## خطوات البحث عن وظيفة (٤)

تعرفنا في الأعداد السابقة إلى كيفية تحضير نفسك أثناء بحثك عن وظيفة، وكيفية المحافظة عليها. نقتراح، في هذا العدد، نقاطاً محددة تساعدك في تخطي التحديات التي تواجهك في مكان العمل. متى ما حصلت على وظيفة وبدأت العمل فيها، ستواجهك أمور وتحديات، فيترتب عليك الاختيار بين التخلي عن وظيفتك بسبب تلك التحديات أو البحث عن حلول لمواجهتها؟ تذكر، قبل كل شيء، أن اختيارك لهذه الوظيفة أو المهنة إنما هو قرار اتخذته، يتلاءم مع حاجاتك، وبالتالي عليك اتخاذ بعض التدابير التي تساعدك في تخطي الصعوبات التي تواجهك؛ وهذه التدابير تتعلق بالتقييم.

### في التقييم

عند تقييمنا لعملنا، ننطلق من أنفسنا، ثم نتوجه إلى محيطنا، أي مكان العمل، والأمور الوظيفية.

نقيم العمل، أو المنتج، الذي نقوم به، يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً، وبعد ذلك نضع جدولاً تنظيمياً بالمهام التي نؤديها، والأهداف التي نرغب بتحقيقها. يوجد طريقة بسيطة تساعدك على القيام بهذا التقييم، نتلخص بالتالي: ضع جدولاً مقسماً من ثلاث خانات: الأهداف الشخصية، الأهداف التابعة لنوع الوظيفة، أو المهام التي تقوم بها، والأهداف التي تتعلق بالشركة نفسها. (انظر النموذج على الصفحة ٤).

حدد هدفاً لمستقبلك المهني، فذلك يساعدك على التغلب على بعض النقاط غير المريحة.

ابحث كافة أمورك مع رب عملك، أو الشخص المسؤول، لأنهما يتوصلان معاً للتغلب على النقاط السلبية، وإيجاد الحلول المناسبة.

من المفيد أن تميز بين تطوير الخدمة التي تقدمها للشركة، وبين تطويرك لقدراتك

من خلال الشركة. فبالرغم من ارتباطهما، إلا أن الأهمية تكمن في تذكر أنك تعمل من أجل تطوير الخدمة التي تقدمها الشركة. هنا نميز بين الأنانية، والأهداف الشخصية.

«أعمل من أجل تطوير نفسي من خلال تطوير الشركة، وليس من خلال إبراز نفسي».

### في مكان العمل

بعد تحديد الأمور الإيجابية والسلبية في مكان العمل، نقتراح نقاطاً تساعدك في تخطي بعض التحديات التي قد تواجهك.

يساعد إضفاء جوٍّ من الصداقة والأخوية في مكان العمل في جعلك وفريق العمل تشعرُونَ بالجوِّ العائلي، وتقديم إنتاجية أفضل، كما يؤمن استمرارية الشركة، ويحافظ على جودة الخدمة أو السلعة التي تقدمها؛ ولإضفاء هذا الجوِّ في مكان العمل، عليك القيام ببعض المبادرات البسيطة، كأن تحرص على تناول الغذاء مع زملائك، أو تعمل على تنظيم لقاءات خارج العمل، أو تظهر حرصك على الإطمئنان على صحة زملائك، كما أن مشاركتك في المسؤوليات معهم يبرز لرب العمل ولاءك للوظيفة التي تؤديها.

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

لا تنس أنه من المفيد، لك ولرب عملك، أن تصف له حالتك الصحية، وتطلععه على تطوراتها بشكل دائم، في حال حصول تراجع على هذا الصعيد، وذلك من أجل أن تتعاونوا في حال احتياجك إلى أي تعديلات في المهام أو الوقت.

### نقاط مساعدة

واظب على كتابة نقاط وملاحظات محددة تذكر فيها الصعوبات التي تواجهها وتبين فيها النقاط الإيجابية، ثم قدمها إلى رب العمل.

تسهّل المسؤوليات المشتركة بينك وبين ربّ العمل عملكما، وتقرب العلاقة الإنسانية بينكما؛ فكن منفتحاً على الإستماع والإصغاء إلى الآراء المختلفة.

استعن بقسم «الموارد البشرية»، إذا كان متوفراً في الشركة، في اقتراح تجهيزات إضافية تتعلق بدورات التدريبية.



أطلق المشروع الوطني للدمج حملته الإعلامية في ١٩ أيلول ٢٠٠٧ التي توجت سنتين من العمل الهادف إلى إيجاد مجتمع دامج، بدعم من البنك الدولي وبإشراف مجلس الإنماء والإعمار وبالشراكة بين جمعية الشبيبة للمكفوفين، اتحاد المقعدين اللبنانيين، الجمعية اللبنانية لتثلث الصبغية ٢١، منظمة رعاية الأطفال السويدية.



مجلس الإنماء والإعمار  
مشروع التنمية الاجتماعية

## نموذج تقييمي ..

### أهداف شخصية

- أنا اخترت أن أعمل في المحاسبة:
- لأن علم المحاسبة اختصاصي.
- لأنها المهنة التي أحب.
- لأنني قد أشعر بجو من الصداقة مع زملائي.
- أهداف تابعة لنوع الوظيفة
- أريد أن أطوّر خبراتي في هذا المجال.
- لأن قسم المحاسبة، في هذه الشركة، يحتاج إلى تطوير وأنا أتابع ذلك.

### أهداف متعلقة بالشركة

- كونها قريبة من منزلي.
- لأن راتبي فيها جيد نسبياً.
- لأن مديري يتفهم ظروفهم الاجتماعية.
- لاعتقادي بقدرة الشركة على التطور.

بعد تحديدك للأهداف الشخصية، والمتعلقة بنوع الوظيفة، وبالشركة، تنتقل إلى المرحلة التالية لإعطاء علامة للأمور التي تهلك أو تزججك.

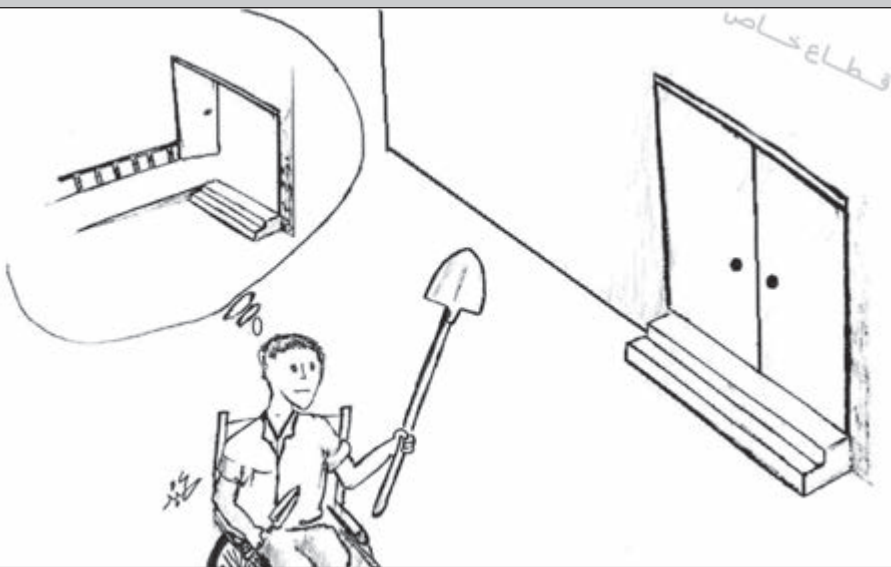
حدد علامة من واحد إلى ثلاثة، واعط لكل نقطة إيجابية علامة محددة، مثلاً «٣» للأفضل بالنسبة لك، و«٢» للأقل ارتياحاً، و«١» للتي لا تريحك. وكذلك، بالنسبة للنقاط التي تزججك، أعط علامة صفر للنقطة التي تزججك كثيراً، و«٣» للتي لا تزججك كثيراً، وعلامة «٢» للتي تزججك قليلاً. في النهاية تجمع علامات النقاط الإيجابية، 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.

مثال: اخترت أن أولويتك في العمل تطوير قدراتك، لكن أموراً أخرى تزججك في الشركة كبعدها عن منزلك؛ في هذه الحالة عليك أن تغلب أولوياتك.

أما إذا كانت النقاط السلبية أكثر من النقاط الإيجابية، فمن الأفضل أن تبدأ بالبحث على وظيفة أو مهنة أخرى، وفي هذه الحالة لا يمكنك أن تترك عملك فوراً، بل عليك أيضاً أن تبحث أكثر في النقاط السلبية كي لا تواجهك في عملك المقبل.



إذا بدك تشتري .. لازم يكون معك مصاري



لتشتغل لازم المجتمع يؤمن بالتنوع

# الضمور العضلي .. إعاقة قد تحد من القدرة زمنياً

## لكن لا تمنع من العمل ومتابعته

في هذا العدد من الدليل نعرف بالضمور العضلي، بالنصائح التي يجب أن يتبعها الشخص من لديه "ضمور عضلي" في حياته اليومية، وفي مكان العمل، للمحافظة على صحة جيدة، وعمل منتج.

### حول "الضمور العضلي"

الضمور العضلي مرض وراثي المنشأ. ينتج عن نقص في البروتينات عدم مقدرة العضلات على تكوين خلايا وتجديد نفسها، مما يسبب ضموراً لعضلات الأطراف مع ارتقاء شديد. يختلف تطور المرض من شخص إلى آخر، فلدَى بعض الأشخاص عوارض بسيطة، مع قدرة على متابعة حياتهم بشكل مستقل، لكن البعض الآخر بحاجة إلى أدوات مساعدة، وتعديلات قد تطال معظم جوانب نشاطهم اليومي.

تكثر أنواع الضمور العضلي مع صعوبة في تحديد النوع، لكن النوع الأكثر شيوعاً عند الأطفال «الضمور العضلي Duchenne». حيث تبدأ الإصابة به من عمر خمس سنوات. من أهم عوارضه: ضعف تدريجي في عضلات الحوض والفخذين حتى مرحلة فقدان المشي في عمر ١٠ أو ١٢ سنة، ويتطور المرض ليصيب الأطراف العليا، عضلات الوجه، عضلات البلع و التنفس... أما «الضمور العضلي Beker» فيصاب به الشخص في العقد الثاني من العمر (١٥ سنة وما فوق). إذ يبدأ التراجع في القوة العضلية في الحوض والرجلين، ومن ثم في عضلات الكتفين؛ وتظهر تقلصات عضلية عند الجهد بشكل خاص، مع القدرة على المشي حتى سن متقدمة. في هذا النوع لا وجود لمشاكل في النطق والتعلم، ولا يصل الضمور إلى عضلات الوجه.

### صحتك والضمور العضلي

بحث الأخصائيون مطولاً في عوارض الضمور العضلي، وتفاعل الأشخاص المصابين به مع محيطهم، ونتج عن بحوثهم عدد من النصائح التي قد تفيدك كمصاب بالضمور العضلي، بشكل عام، للمحافظة على قدرة أفضل، منها:

- وضعك النفسي له تأثير كبير على حالتك الصحية، تمتع دائماً بمعنويات مرتفعة ليكون لديك القدرة على تخطي العوائق.
- عليك المحافظة على نظام غذائي متوازن من خلال الإكثار من السوائل، من الأطعمة الغنية بالألياف. تناول ثلاث وجبات خلال النهار، خفف من تناول المشروبات والأطعمة المثلجة.
- حافظ على وزن طبيعي يسهل عليك عملية التنقل والحركة.
- انتبه من الأمراض البسيطة العارضة التي قد تؤثر عليك سلباً، وتؤدي إلى تراجع قدراتك.

■ تجنب البرد، لأن عضلاتك تعمل بطريقة أفضل في درجات حرارة معتدلة.

■ عليك، حسب الحاجة، إتباع جلسات علاجية:

■ العلاج الفيزيائي: برنامج تمارين مساعدة للمحافظة على القدرات والقوة العضلية، ويجب الأخذ بعين الاعتبار عدم الإجهاد الجسدي لتفادي التراجع. كما يمكنك استشارة معالج فيزيائي في حال وجود مشاكل في التنفس.

■ العلاج الإنشغالي: يساعدك على الإستقلالية في حياتك اليومية، في المنزل ومكان العمل من خلال التجهيز الهندسي. ويساعد على إرشادك وتدريبك لاستعمال الأدوات المساعدة، إتباع الوضعيات الجسدية الملائمة لتفادي الإجهاد العضلي، ويمكن المعالج من التخطيط معك لإيجاد عمل يتناسب وقدراتك.

### في مكان العمل

نصائح موجهة إلى الشخص المصاب بضمور عضلي

- خلال العمل عليك الإنتباه لوضعية جسدك للتخفيف من تعب العضلات، فقلل من فترات الوقوف. حاول أن تقوم بعملك بوضعية جلوس سليمة، فإذا كنت تعمل على الكمبيوتر مثلاً، يجب أن يكون ارتفاع الكرسي متناسباً مع المسافة من الركبتين إلى أسفل القدمين، اسند قدميك بالكامل على الأرض، أبق على الركبتين مثنيتين بدرجة ٩٠، اسند المؤخرة على ظهر الكرسي واضعاً مسنداً أسفل الظهر، مما يخفف الضغط على فقرات أسفل الظهر، ويؤمن الإستقامة لأعلى الظهر، احن رأسك قليلاً إلى الأمام، على ألا يكون منحني إلى جهة واحدة، كما يجب أن تكون لوحة المفاتيح على نفس مستوى اليدين أو أدنى منه بقليل.



■ للتخفيف من المجهود الجسدي، يمكنك استخدام أدوات مساعدة للقيام بكافة النشاطات، وذلك للمحافظة على قدراتك الجسدية، كطاولة متحركة تساعدك في نقل الأشياء بدلاً من حملها، أو استخدام كرسي مكتب مدولب للتحرك بسهولة وعدم الإجهاد في التنقل داخل المكتب؛ أما إذا كنت تستعمل العكاز وعملك يتطلب تنقلاً داخل الأقسام، فيمكنك استخدام كرسي متحرك، يدوي أو كهربائي، لتفادي الإجهاد الجسدي.

■ هناك أهمية كبرى لفترات الراحة، نظم وقتك لتستريح بعد كل نصف ساعة عمل مثلاً، لعشر دقائق. مع ملاحظة أن وقت الراحة المطلوب يتفاوت من شخص إلى آخر وفق قدراته. فترات الراحة تساعدك للمحافظة على قدرتك الإنتاجية لوقت أفضل.

### نصائح موجهة إلى أرباب العمل

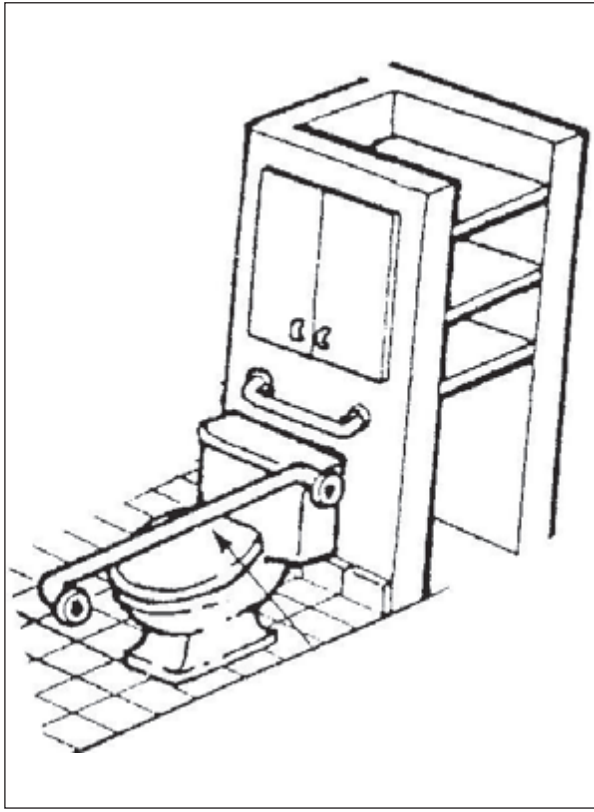
تتفاوت قدرات الأشخاص المصابين بضمور عضلي من شخص إلى آخر. لذلك، يمكن إجراء التكيفات اللازمة لكل وظيفة بتقسيم المهام، وذلك بالتعاون مع الشخص المصاب، لتحديد المهام التي يمكنه القيام بها إذ إنه خير خبير بقدراته.

■ عليك التنسيق، كرب عمل، مع الموظف المصاب بضمور عضلي لتحديد جدول أعماله اليومي أخذاً بعين الاعتبار حاجته لأوقات راحة متفرقة ضمن ساعات العمل؛ وذلك لمساعدته للمحافظة على إنتاجيته لوقت أطول.

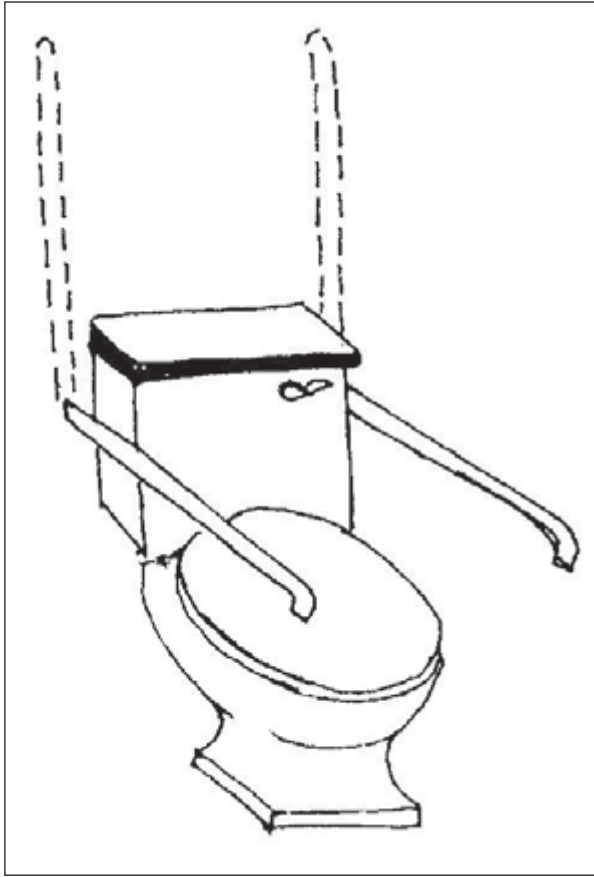
■ قد تتراجع قدرات الأشخاص المصابين بضمور عضلي مع مرور الزمن وتطور المرض، فيشعر الشخص بالتعب بشكل أسرع؛ لذلك من الضروري أن تكون علاقته برب العمل متينة وصريحة، لإعادة تنظيم مهامه ودوام عمله عند الحاجة، من الممكن أن يخفف من ساعات العمل اليومية، أو يعمل بدوام جزئي، كل ذلك يتحدد حسب وضع كل شخص.

### التجهيز الهندسي

يوفر التجهيز الهندسي قدرة للشخص على التنقل والحركة والعمل باستقلالية، هناك نظرة خاطئة لكلفة التجهيز الهندسي التي يتخيل أنها باهظة الثمن. لكن، في الواقع قد تتمثل في إعادة ترتيب الأثاث ويعتبر ذلك جزءاً من التجهيز الهندسي؛ كذلك، إقامة بعض المنحدرات أو التغييرات البسيطة الزهيدة الثمن، بالإضافة إلى بعض التجهيزات المكلفة، لكنها غير ضرورية لكل الأشخاص.

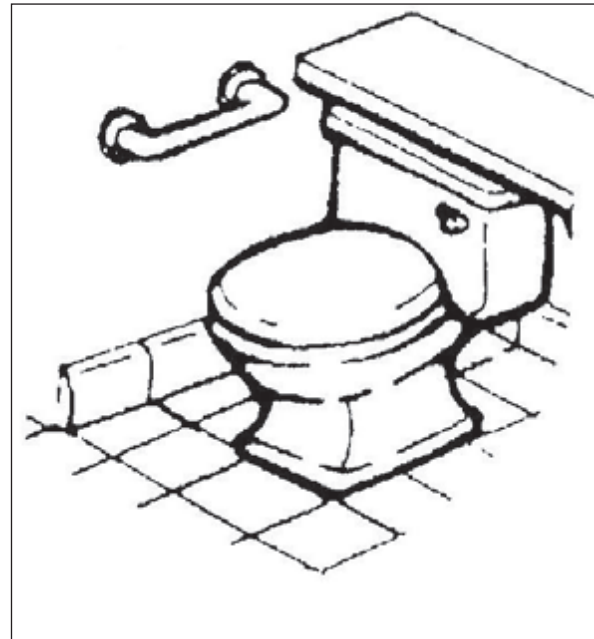
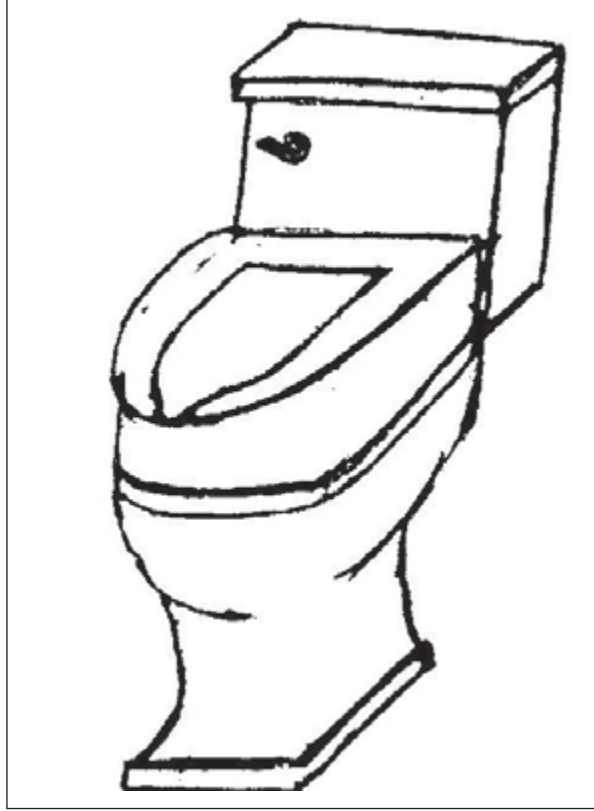


مقابض ثابتة



مقابض متحركة

تحافظ على سلامة العضلات، كرفع مستوى مقعد كرسي المراض بوضع مقعد إضافي بلاستيكي فوق فتحة الكرسي، ليققل هذا الارتفاع من القوة العضلية المطلوبة للنهوض والجلوس.



كما توضع مقابض ثابتة، أو متحركة، إلى جانب كرسي المراض على ارتفاع ٨٠ سم، مما يخفف الضغط على العضلات، ويجب أن تكون أرضية الحمام ذات سطح خشن مانع للانزلاق.

فضل أن يكون اتجاه فتحة الباب إلى الخارج، مع ترك مساحة ١٥٠×١٥٠ سم، وسط المراض لتسهيل حركة الكرسي المتحرك، مع ترك مساحة لا تقل عن ٨٥ سم، إلى جانب كرسي المراض، ليستطيع الشخص الانتقال من كرسيه إلى كرسي المراض، ومساحة أمام كرسي المراض تؤمن استقلالية الحركة لمن يستعمل الووكر.

كما ذكرنا، تختلف قدرات الأشخاص المصابين بالضمور العضلي، فمن الممكن أن يكون للشخص قدرة على التحرك دون استعمال أي من المعينات الطبية، أو استعمال العكاز، الووكر، أو الكرسي المتحرك. وذلك تبعاً لقدراته وتطور حالته. لذا، يجب أن يتناسب التجهيز مع حاجات كل شخص على حدة. من هنا تأتي أهمية التنسيق مع الشخص المصاب لتحديد حاجاته.

### أهم التعديلات والتجهيزات الهندسية

#### في الوصول

للوصول إلى مكان العمل، يجب الإستعاضة عن الأدراج إما بمنحدر لا تزيد نسبة انحداره عن ٥٪، بعرض لا يقل عن ١٢٠ سم، مع تزويده بمقابض جانبية بارتفاع بين ٧٥ و ٩٠ سم، أو بمصعد على ألا يقل عمق غرفته عن ١٤٠ سم، وعرضها عن ١١٠ سم، مع تزويد جدران المصعد بمقابض ثابتة على ارتفاع ٩٠ سم، وألا يقل عرض الباب عن ٨٠ سم مع سهولة فتحه إذا كان يدويا، كما يجب ترك مساحة لا تقل عن ١٥٠×١٥٠ سم أمام المصعد.

#### داخل المكتب

للتنقل داخل مكان العمل، يجب ألا يقل عرض الأبواب من المفترض عن ٨٠ سم، وتكون سهلة الفتح والإغلاق كي لا تتطلب مجهوداً جسدياً، كما يجب إزالة العتبات إذا كان ارتفاعها أكثر من ٢ سم كونها تشكل عائقاً أمام الأشخاص الذين يستعملون الكرسي المتحرك. كذلك ينبغي تنظيم الأثاث، المعدات أو الآلات بطريقة تسمح بحرية الحركة؛ عبر ترك مساحة ١٥٠ سم في الأماكن التي يضطر فيها الشخص للإلتفاف بكرسيه.

للاستقلالية داخل المكتب، من المفضل استخدام طاولات ومكاتب بارتفاع لا يقل عن ٧٠ سم، يسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها بسهولة؛ مع أدراج جانبية على ألا يقل ارتفاعها عن ٤٠ سم؛ كذلك بالنسبة للخزائن، الرفوف، وأزرار التحكم بالإضاءة، التي يفضل أن تكون على ارتفاع لا يزيد عن ١٣٠ سم، ويفضل الاستعاضة عن قطع السجاد الصغيرة بالموكيت الناعم.

### المطبخ والكافيتيريا

من الضروري أن يستطيع الشخص الوصول إلى مكان الراحة، المطبخ، والكافيتيريا، وتأمين حاجياته باستقلالية من مأكلاً ومشرباً. لذلك، يجب ألا يقل ارتفاع طاولة الطعام عن ٧٠ سم، فيسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها. كما تنظم الأدوات الموجودة بطريقة يستطيع الشخص استخدامها، كترك مسافة إلى جانب البراد ليستطيع الشخص استعماله، وضع المايكرويف أو براد المياه على ارتفاع لا يزيد عن ٧٥ سم، وتنظيم الأواني، من صحنون وغيرها، في خزائن وأدراج يستخدمها بسهولة.

### المراض

يمكن الإستعانة ببعض الأدوات التي قد

### المراجع

الضمور العضلي، د. صوما واكيم (بيروت): صادر عن وزارة الشؤون الإجتماعية في لبنان، الجمعية الوطنية لحقوق المعاق في لبنان؛ ط١: ٢٠٠١).

راحتي الجسدية - سلسلة المضاعفات المتأخرة لشلل الأطفال، إعداد: نهلة غندور (بيروت): مجموعة دعم مصابي الشلل؛ ط١: ٢٠٠٥).

# شركات تروي تجربة توظيفها لأشخاص معوقين : «إنتاجية عالية.. والتزام تام بالعمل»



خاطر



العجم



ضاهر

أشارت تجارب الشركات والمؤسسات اللبنانية في توظيف الأشخاص المعوقين إلى إنتاجيتهم العالية والتزامهم التام في عملهم. يؤكد القيمون على هذه الشركات على أن الشخص المعوق، كغيره من الأشخاص غير المعوقين، لديه الكثير من القدرات والطاقات التي يمكن استثمارها اقتصادياً، وما مفهوم التنوع في مكان العمل إلا سبيلاً نحو تحقيق ذلك.

اثبتت تجارب الشركات في لبنان أهمية التنوع في مكان العمل وضرورته، وبالرغم من كون هذه التجارب محدودة الكمية إلا أنها وبإجماع تام تجارب نوعية أسست للتنوع في تلك الشركات.

## «البشير».. خطوة جريئة نحو الدمج

«البشير» مؤسسة تجارية تباع الأدوات المنزلية، دخلت عالم التنوع في خطوة جريئة نحو تحقيق الدمج في المجتمع. «تجد العامل المعوق همه وعقله في العمل، يفكر كيف يبني لنفسه مستقبلاً وكياناً. كيف يجعلك لا تستغني أبداً عنه»، يعلق بشير العجم، مدير المؤسسة، على أداء الأشخاص المعوقين الذي تم توظيفهم في الشركة، فمؤسسة البشير تضم موظفين معوقين، أحدهما ما يزال مستمراً في عمله منذ عشر سنوات، أما الآخر فخلال شهرين من توظيفه وبسبب كفاءته وإنتاجيته تمت ترقية ليصبح مشرفاً في المؤسسة. عن هذه التجربة يضيف العجم: «أنا مرتاح جداً فهذان الموظفان يشكلان استمرارية ونجاح المؤسسة».

## «دار بيار خاطر»..

## الابداع والتنوع

«لا فرق بين الأشخاص إلا من خلال قدرتهم على تأدية العمل الموكل إليهم»، يقول بيار خاطر، صاحب دار الأزياء. يضيف: «تجربتي في العمل والتعامل مع الأشخاص المعوقين شكلت البرهان الأكبر والدافع لتعزيز هذا الاقتناع».

بيار خاطر لم يكتف بتوظيف شخص معوق بل قام بتنفيذ دورات مجانية عن المهارات المكمل لتصميم الأزياء. وعن ذلك يقول: «أساعد الشخص المعوق أن يكون بنفسه رب عمل، ويصمم لذاته المدى الذي يسمح له بالإبداع ضمن مجال تصميم الأزياء، وبالتالي نفتح فرصاً جديدة لتوظيف

الأشخاص المعوقين وقدراتهم فقررت خوض تجربة توظيفهم في المؤسسة. «كانت تجربة مقبولة وناجحة جداً، فالأشخاص المعوقون ليسوا أقل قدرة من غيرهم، يصلون باكراً إلى العمل، وإنتاجيتهم عالية، ويمكن الاعتماد عليهم في مهمات عدة»، كما تقول كاتيا شاهين، مديرة شؤون الموظفين في المحطة، بعد أن تم توظيف عاملة هاتف معوقة.

عن التجهيز الهندسي اللازم لتنقل الشخص المعوق تضيف شاهين: «المعوق ليس بالشخص الذي يزيد الأعباء المادية على المؤسسة فلا يوجد أي كلفة إضافية للتجهيز إنما تم إجراء بعض التعديلات». تجربة «سات سفن» لم تتوقف عند هذا الحد، فعاملة الهاتف يتم إعدادها لتكون مقدمة برامج في خطوة تعتبر الأولى من نوعها محلياً، وتكرس التنوع كسياسة عامة مرتبطة بالمجتمع ككل.

إضافة إلى هذه التجارب التي تؤكد أهمية التنوع في مكان العمل، فقد أظهرت الدراسة التقييمية لمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان، مدى نجاح تجربة توظيف الأشخاص المعوقين في البقاع. هدفت الدراسة إلى تحسين مسار المشروع، تطويره، والتعرف إلى نقاط القوة والضعف فيه. استهدفت الدراسة الأشخاص المعوقين والمؤسسات التي وظفت هؤلاء الأشخاص، وذلك من خلال إجراء مقابلات وتعبئة استمارات خاضعة للمعايير الجامعية.

الأشخاص، فالحياة تعاون وتكامل».

## التنوع في «بايونير»

نجح معمل بايونير لإنتاج وتوزيع المواد الغذائية في اعتماده سياسة التنوع في مكان العمل؛ فمديره، سهيل ضاهر، يعتبر أن كل شخص قادر على أن يعطي وينتج شرط إعطائه الفرصة المناسبة. عن توظيف الأشخاص المعوقين يقول: «الأشخاص المعوقون يحتاجون إلى فرصة لإثبات ذاتهم ويكفي السعي لمنحهم هذه الفرصة». يضيف: «نحن في المعمل ننظر إلى كفاءات الشخص ونوظفه في المكان المناسب، وبذلك يصبح منتجاً ويساهم بتحريك العجلة الاقتصادية ويكون ثقة بنفسه». بعد تجربة توظيف الأشخاص المعوقين، يسعى مدير المعمل حالياً، وبالتعاون مع مكتب التوظيف إلى إجراء دورة تدريبية لعماله حول الدمج والتنوع وكيفية الاستعداد والتعامل مع الموظف المعوق.

## «سات سفن»

## تؤسس لإعلام دامج

«سات سفن» محطة تلفزيونية فضائية اجتماعية تهدف إلى توعية المجتمع على قضايا اجتماعية مختلفة، ومنها الإعاقة، التي شكلت محوراً لإعداد مجموعة من البرامج والإعلانات التوعوية حول التنوع والدمج في المجتمع. لعبت تلك البرامج دوراً كبيراً في تغيير نظرة الإدارة إلى

## افتتاح التجهيز الهندسي في غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة

في إطار تفعيل سياسة التنوع والعمل على الترويج لمفهوم الدمج في المجتمع. افتتحت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة التجهيزات الهندسية الخاصة بالأشخاص المعوقين في مبنى الغرفة. تأتي هذه الخطوة لتؤكد مدى التزام الغرفة بمفهوم التنوع والدمج. خاصة وأنها تشكل أحد أهم داعمي مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان.



موقف مخصص للأشخاص المعوقين



تجهيزات داخلية



منحدر خارجي

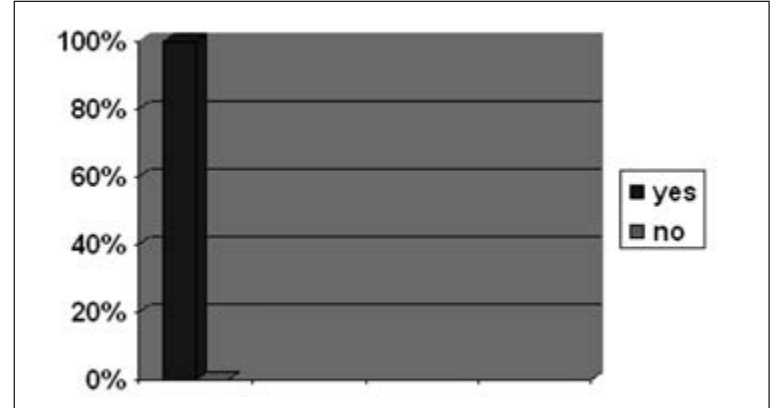
## نتائج الدراسة

عمل على «الدراسة التقييمية لمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» المتدربان ندى عزيز وليال الحلبي من خريجات قسم الإشراف الصحي الاجتماعي. كلية الصحة العامة في الجامعة اللبنانية. الفرع الأول. بإشراف د. رجاء شاتيل. ربيع ٢٠٠٧. نتج عن هذه الدراسة مجموعة رسومات بيانية أظهرت نجاح التجربة والاستعداد الكامل من قبل الشركات لتطبيق التنوع. وتوظيف المزيد من الأشخاص المعوقين.

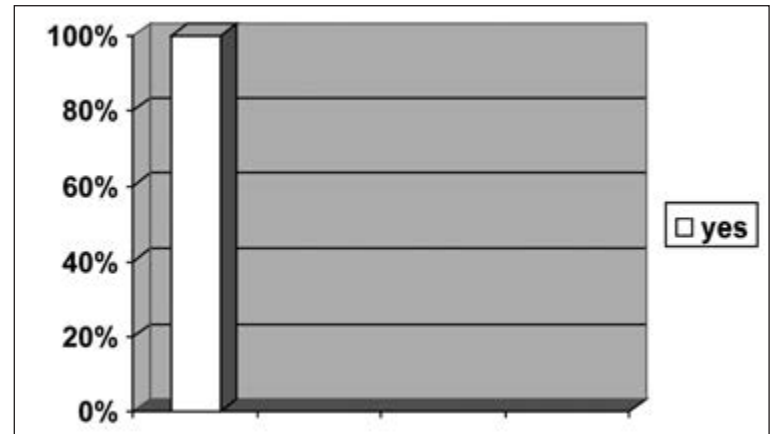
هل إنتاجية الشخص المعوق تختلف عن إنتاجية غير المعوق؟



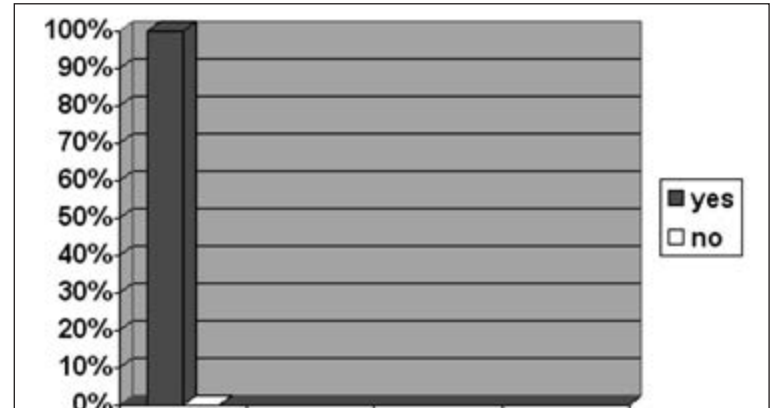
هل تقوم بإعادة التجربة مرة ثانية في مجال التوظيف؟



هل يلتزم الموظف المعوق بدوام الشركة؟



هل تعتبر أن تجربة توظيف الأشخاص المعوقين ناجحة؟



## تكريم الشركات الصديقة للأشخاص المعوقين في لبنان

## «فتح آفاق» يحتفل بـ «التنوع في مكان العمل»



بعد مرور عامين على العمل الدؤوب لفريق مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان، تم الاحتفال بالتنوع في مكان العمل، في «غرفة التجارة والصناعة والزراعة» في زحلة والبقاع، وبرعايتها وحضور رئيسها وأعضائها، في ١٧ آب الماضي. ضم الاحتفال بالإضافة إلى فريق المشروع المنفذ من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين، أعضاء الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل وأرباب العمل والموظفين المعوقين والخاضعين لدورات تدريبية من خلال المشروع.

«تعود تجربة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة، عضو في الهيئة الداعمة للتنوع والحاضنة لها، مع اتحاد المقعدين إلى العام ٢٠٠١»، كما قال رئيس مجلس إدارتها إدمون جريصاتي، مضيفاً: «نحن نتضامن مع أنفسنا ونعبر عن شعورنا تجاه شريحة كبيرة من المواطنين تمثل ١٠ في المئة من المجتمع اللبناني».

تحدثت الزميلة سيلفانا اللقيس، رئيسة اتحاد المقعدين اللبنانيين حول هذه المجموعة التي لديها «كل أسباب الاحتفال فقد حققوا تجربة رائدة جسدت بمكوناتها معالم التنمية والازدهار، تجربة رسمت خريطة الطريق لتحرير الطاقات الكامنة واستثمارها. تجربة فريدة من نوعها وفرت بقوة الخيارات البديلة متجاوزة التحديات العديدة التي سادت لأجيال فالأفكار المسبقة شكلت الحاجز الأكبر الذي أعاق وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل حارمة المؤسسات من استثمار الطاقات». تحدثت اللقيس عن سبب اختيار منطقة البقاع «التي يزرع الجزء الأكبر من ساكنيها تحت أعباء الحرمان المزمن، والأشخاص المعوقون أكثرهم تهميشاً وحرماناً»، كاحد الخيارات البديلة لعدم «تطبيق القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الضامن لحقوق الأشخاص المعوقين في البيئة المجهزة والعمل»، عاملاً على الربط «بين الموظف المؤهل القادر على أداء المهام الوظيفية المطلوبة ورب العمل المزود بالمعرفة الحقوقية المتجردة من النظرة المسبقة الموروثة، المتفهم لحاجات موظفيه».



جانب من الحضور



اللقيس وجريصاتي ومربوني يوزعون دروع التقدير

تحدث باسم الهيئة الداعمة للتنوع رئيس مجلس إدارة شركة يونيسراميك، كريم غرة، معرفاً بالهيئة كـ «مؤسسات تتبنى مفهوم الدمج والتنوع والمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، وبتدريب وتوظيف الأشخاص المعوقين والعمل على تكييف المكان والمهنة وتدريب الكوادر البشرية على هذا المفهوم»، وأعلن عن البرامج المشتركة بين الهيئة والمشروع التي تم البدء بالعمل عليها كإعداد الشركات لاستقبال التنوع من خلال إجراء دورات تدريبية، ونشاطات توعية لفريق عمل الشركة، وتنمية مهارات الأشخاص المعوقين من خلال تأمين فرص تدريب داخل الشركات، مشيراً إلى منافع توظيف الأشخاص المعوقين من خلال تجربة يونيسراميك الناجحة، وأكد على أهمية التنوع في مكان العمل. تلى ذلك توزيع دروع على المؤسسات الموظفة للأشخاص المعوقين، وشهادات تقدير على الأشخاص المعوقين العاملين.

## فصل مثمر في التوظيف والدمج الاقتصادي

مع الجامعات والمعاهد المهنية في برك أوتيل بتاريخ ٣٠ آذار بهدف التوعية حول الدمج التربوي والتعاون خاصة في تكييف البرامج المهنية وألقي بيان صحفي تضمن هدف اللقاء وأهمية لحظ مسألة الدمج والتنوع والتكيف في برامج التعليم المهني والأكاديمي.

### دراسات

إجري الفرق دراسة بالتعاون مع المشروع من قبل طلاب قسم العلاج الإنشغالي في الجامعة اللبنانية من المتدربين في المشروع بعنوان "دمج الأشخاص المعوقين في مكان العمل"، وذلك بهدف تقييم تجربة المشروع في التوظيف من قبل أرباب العمل والأشخاص الموظفين ومعرفة الصعوبات وأسباب ترك بعض الأشخاص المعوقين العمل فتمت مقابلة ٧ أرباب عمل و١٢ موظفاً و ١٠ أشخاص تركوا العمل، فتم تنفيذ ورش عمل معهم انطلاقاً من نتائج الدراسة، وتم وضع وسائل جديدة للمشروع من ناحية العلاج الإنشغالي من الممكن استعمالها في ورش العمل، فيما يتم تحضير كتيب إرشادي للموظفين يحث على الاستمرارية في العمل؛ ويأتي هذا الكتيب نتيجة لسلسلة من ورش العمل التي نفذها المشروع استهدفت أشخاصاً معوقين تركوا العمل واستندت إلى دراسة حول دمج الأشخاص المعوقين في مكان العمل نفذها متدربو الجامعة اللبنانية - قسم العلاج الإنشغالي.

### في التدريب المهني

نظم المشروع الوطني للدمج بالتعاون مع مشروع التدريب المهني للمكفوفين ومشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان ندوة حول العمل والمعوقين في فندق روتانا الحازمية. حضر الندوة مجموعة من أرباب العمل وممثلي شركات ومؤسسات لبنانية بعضهم خاض تجربة توظيف الأشخاص المعوقين وآخرين حضروا بهدف تبادل الخبرات حول حاجات وقدرات الأشخاص المعوقين في العمل. كما شارك في الندوة أشخاص معوقين عرضوا لتجربتهم في العمل وللصعوبات التي واجهتهم في مكان العمل.



شخص من قبل فريق عمل مشروع فتح آفاق - البقاع. كما نفذت ورشاً عمل بمتابعة من المشروع من قبل طلاب العلاج الإنشغالي، استهدفت مواجهة صعوبات البدء بالعمل. وأقام المشروع في ١٨ أيار ندوة توعية عن مبادئ الإسعافات الأولية لثلاثين متقدماً بطلب توظيف ومتطوعي الاتحاد من قبل الصليب الأحمر - قب الياس، قسم الإسعافات الأولية، بالتعاون مع متدربات الإشراف الصحي الإجتماعي، الجامعة اللبنانية.

### توعية

نفذ المشروع ندوة توعية في مهنية زحلة الفنية الرسمية تحت عنوان "معاً نحو مجتمع متنوع" بتاريخ ٦ آذار، بحضور ١٢٠ طالباً ومدرساً من المهنية، تضمنت تعريف المشروع والدمج والتنوع، الإعاقة ونماذج التدخل مع الشخص المعوق، التجهيز، نقاط التعاون بين المشروع والمهنية وطلابها، عرض فيلم تحرير القدرات، وتوزيع مواد الطاولة الإعلامية بالإضافة إلى استقطاب المتطوعين. ونفذت ندوة في مهنية الفرزل "دار الصداقة" بتاريخ ٢٣ أيار، بحضور ٦٠ طالباً من المهنية. عمل الفريق على تحضير وتنفيذ الطاولة المستديرة

يستمر العمل في مشروع "فتح آفاق" بوتيرة عالية فقد زار الفريق ١١ شركة حيث تمت مناقشة أهمية اعتماد سياسة الدمج في الشركة ومجالات التعاون مع المشروع، إضافة إلى زيارة ٤ مؤسسات في منطقة مشغرة. كما تقدمت الشركات بـ ٢١ عرض عمل في ١٤ منها، وتمت مقابلة ١٥ شخصاً في ١٠ مؤسسات مع أرباب العمل أو مسؤولي الموارد البشرية فيما تم توظيف ٦ أشخاص.

### معرض التوظيف

شارك مشروع "فتح آفاق" بفعالية في معرض التوظيف في بيار - بيروت في ١١ أيار، فور ورود، للعام الثاني على التوالي؛ موقعاً اتفاقيات تعاون جديدة مع مجموعة من الشركات والمؤسسات المشاركة. كما شكلت المشاركة فرصة للتعريف بالمشروع وبثقافة التنوع والدمج التي يسعى لنشرها، مما جعل المشاركة هذا العام تحظى بجو توعوي تجاه الشركات المشاركة وأقسام الموارد البشرية فيها.

### الهيئة الداعمة

في إطار إدخال الشركات المتعاونة مع المشروع، تم عقد اللقاء الثاني لأعضاء الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل في ٣ أيار، في غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة، بحضور ١٢ شركة إضافة إلى نائب رئيس الغرفة ودائرة العمل، ومحمود عربوني، رئيس دائرة العمل السابق، وفريق عمل مشروع فتح آفاق وإدارة الاتحاد، بهدف عرض ومناقشة مجالات التعاون والبرامج المشتركة بين الهيئة الداعمة والمشروع وتحديد خطوات العمل المشتركة لهذه السنة. وبعد المناقشة تمت الموافقة من قبل الجميع التعاون في تدريب الأشخاص المعوقين داخل الشركات وتنفيذ نشاطات توعية ودورات تدريبية لفريق العمل الإداري والعمال داخل الشركة وذلك كخطوة أولى لإدخال التنوع داخل الشركة على أن يتم التواصل المباشر مع كل شركة.

### ورش عمل

في إطار تغيير المفاهيم الخاطئة وإدخال ثقافة الدمج والتنوع ضمن برامج الشركات وضمن الدورات

التدريبية التي تنظمها الشركات لفريق العمل لديها تم الاتفاق مع شركة المياه في البقاع على مشاركة المشروع في ورش العمل التي تنظمها لتنمية مهارات موظفيها في كافة فروع المكاتب لديها، كذلك تم الاتفاق مع غرفة التجارة والصناعة والزراعة في الدورات التدريبية مع الشركات التي تنظمها بشكل دائم. كما شارك المشروع في ورشتي عمل نظمتها شركة المياه لموظفيها بحضور ١٧ شخصاً في الأولى و ٢٥ شخصاً في الثانية، وتم التعريف بالمشروع والاتحاد وعرض تجربة المشروع ومنافع التنوع بشكل سريع ومقتطفات من فيلم تحرير القدرات وذلك لمدة ٢٠ دقيقة.

### مع غرفة التجارة - زحلة

شارك المشروع في ثلاث ورش عمل أخرى نظمتها غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة مع كافة القطاعات، فعرض الفريق فكرة التنوع وتجربة المشروع ومنافع التوظيف في مكان العمل. تم تنفيذ ورشة عمل خاصة بالأشخاص الأميين من طالب التوظيف لاقناعهم بأهمية دورة محو الأمية وأهمية المشاركة فيها، وكيف تساعد على فتح فرص عمل في ٢٠ آذار. ونفذت دورة سيرة ذاتية في مركز صيدا نهار السبت ١٧ آذار بحضور ١٨



## رحلة محمد صبري مع الضمور العضلي .. والعمل إنتاجية عالية وإبداع رغم التحديات

له كأمين سرّ للمشروع؛ هذا ما سمح لإدارة المكتب لوصفه بـ "الخبير"، لعلمه واطلاعه على كل ما يدور في مجال توظيف الأشخاص المعوقين، وقدرته على إعطاء النصائح المطلوبة في كل ما يتعلق بالتوظيف وبنظام عمل الشركات، كما تقول سلامة.

محمد يقوم بعمله كاملاً، كما يساعد فريق العمل في تنظيم وتحضير النشاطات واللقاءات. مع الوقت اكتسب محمد العديد من المهارات التي تتعلق بكتابة التقارير والمهام التي لم تكن أساساً من اختصاصه، ويشير ذلك إلى قدرته على التأقلم مع العمل ومتطلباته. "هو شخص ملتزم من الطراز الأول في كل ما يتعلق بنظام العمل وأنظمته؛ فقلما يتغيب عن العمل، ولا يضيع الوقت، ويلتزم بسياسة العمل. تتطلب حالة محمد الصحية تجهيزاً وتكييفاً بسيطاً في العمل وفي مكان العمل"، كما تضيف سلامة، "نحن نحاول التوصل إلى الحلول التي تتناسب وقدراته".

توصف علاقة محمد مع فريق العمل بالمهنية، بالإضافة إلى تعاون كبير متبادل. هذا ما يؤمن إستمرارية ونجاح العمل لأن حالته تتطلب تعاوناً بسيطاً من الفريق للنزول من السيارة والدخول إلى المكتب، وهذا التعاون مؤمن من قبل الفريق بأكمله، ولا يحول دون إنتاجية محمد.

يتميز محمد بقدرته على تحمل أعباء وضغط العمل بإيجابية، ولا يرفض القيام بأي مهمة جديدة، ويحاول التأقلم مع حاجات العمل ومتطلباته؛ تتطلب مهامه كثيراً من الدقة والتركيز، فهو المسؤول الأول والمباشر عن قاعدة المعلومات في المشروع، ومسؤول عن المالية، وعلى الرغم من ضغط العمل فهو دائم التركيز والانتباه لأدق التفاصيل، ويحرص دائماً على تسليم تقاريره في الوقت المحدد.

ضمن فريق العمل. بدأ محمد، في شباط ٢٠٠٥، العمل في مكتب فتح آفاق لتوظيف الأشخاص المعوقين كأمين سر وأمين للصندوق. يتحدث بإيجابية عن تجربته في العمل، فهو يحبه، ويجد انسجاماً مع فريق العمل وأليته. يواجه محمد في عمله تحديات بالنسبة لمهامه الوظيفية، نظراً لكثرة العمل وضيق الوقت، لكنه يتمنى لو استطاع إكمال اختصاصه والعمل في المجال الذي أحبه منذ الطفولة. لكن، مع إجراء بعض التعديلات والتجهيز في مكان العمل يصبح أكثر تأقلاً ومهامه الوظيفية. يتمنى محمد التوصل لعلاج مناسب للضمور العضلي في أسرع وقت ممكن للحد من تقدم المرض ومن زيادة تأثيراته السلبية على حياته ومسارها.

### مع رب العمل

عن تجربة محمد خلال سنتين من العمل المتواصل تقول منسقة مكتب التوظيف في بر الياس علا سلامة: "كانت تجربة ناجحة؛ فلدى محمد اختصاص آخر وخبرة في مجال آخر غير العمل في المشروع، وهو يلبي حاجات ومهام الوظيفة. ونحن ننظر إليه من خلال أدائه ومهاراته؛ ومن خلال تقسيم العمل وتحديد المهام لكل موظف". في مكتب المشروع يمكن الاعتماد على محمد في مهام عديدة متعلقة بالعمل، كونه بدأ العمل منذ انطلاقة المشروع، فهو يمتلك لكل جوانب العمل، ويتميز بثقافة متنوعة يستفيد منها الجميع بشكل مستمر، بالإضافة إلى المهام الوظيفية المحددة

ارتفاع السلالم الخارجية حوالي ١,٥ متر تكون بحاجة إلى منحدر يصل طوله ٢٠ متر تقريباً، وهنا تكمن المشكلة أمام المباني الضخمة والكبيرة في إيجاد مساحة كافية للمنحدر، أو لصعوبة إجراء تعديلات هندسية قد تكون صعبة ومكلفة، وقد لا يتم التوصل إلى إيجاد حلول مناسبة"، كما يقول. بعد وصف الإنجاز يضيف محمد: "يستفيد من استعمال هذا المصعد الأشخاص المعوقون الذين يصعب عليهم صعود السلالم، والأشخاص الذين يستعملون الكراسي المدولة، بالإضافة إلى كبار السن، والمرضى والنساء الحوامل". أما عن كيفية استعمال هذا المصعد؟ فيجيب: "يركب المصعد على السلالم بنفس درجة الانحدار على جهة من جهات الدرج، وهو سهل الإستعمال وأمن بالنسبة للجميع، ولا يحتاج إلى طاقة كهربائية عالية فهو يستهلك عند العمل ٣ أمبير فقط، ويستطيع حمل أكثر من ١٠٠ كيلو غرام، كما ويمكن التحكم بالقياسات المطلوبة حسب ارتفاع وعرض السلالم؛ ويمكن زيادة قدرة الحمل لدية وزيادة مساحة السعة".

### محمد والعمل

تعرف محمد إلى اتحاد المقعدين اللبنانيين في بر الياس عام ٢٠٠١، وأصبح عضواً في إدارة فرع البقاع عام ٢٠٠٤، مشاركاً في نشاطات الاتحادية كالمخيمات والاعتصامات، وشارك في دورة تدريبية في بيروت حول العمل في مشروع فتح آفاق، استمرت الدورة أسبوعاً تم اختياره في ختامها ليكون

أسس محمد فريق كرة قدم في قريته، مجدل عنجر، عندما كان في التاسعة عشرة من عمره فقد كان شاباً رياضياً من الدرجة الأولى؛ كما كان منتسباً في أندية رياضية عدة، وحركات كشفية ودورات ومخيمات. عمل محمد في الزراعة كسائر إخوته، وتتطلب الأعمال الزراعية جهداً جسدياً كبيراً. اكتشف محمد إصابته بداء الضمور العضلي بعد مرور عدة سنوات من البحث المطول المكثف والدقيق عن هوية هذا المرض، الذي كان لا يزال مجهولاً.

بدأت عوارض المرض بالظهور لدى محمد و بدأت معها الصعوبات في الحياة اليومية، وأولها ارتفاع السلالم. أثر هذا على عمله في الزراعة فأصبح يعمل بنسبة ١٠٪ من عمله السابق، مقررراً الدراسة الجامعية في اختصاص هندسة الميكانيك، كون وضعه الصحي لم يعد يسمح له بذلك. يتابع منذ ثلاث سنوات إجراء دراسة وراثية في أحد مختبرات فرنسا، وحتى الآن لم يتابع أي علاج طبي للضمور العضلي. وضعه الصحي في تراجع بطيء ومستمر فهو يستعمل عكازاً للمشي، ويواجه صعوبة في السير على المسطحات غير المستوية.

### تجهيز المنزل

يهوى محمد الرسم؛ الخط؛ الديكور الداخلي والخارجي وصناعة الألعاب و يهوى محمد صناعة المجسمات الهندسية، تمثل قصوراً، حدائق عامة، وهو ينمي هواياته المتعددة في صناعة المجسمات ونقلها إلى صناعة مجسمات لجرارات زراعية. بالإضافة إلى ولعه في التصميم الداخلي للمنازل والديكور. صمم محمد منذ سنة مصعداً ألياً يساعده في الوصول إلى منزله، كون إعاقته لا تسمح له بارتفاع الدرجات التي تفصل الطريق عن باب المنزل، ونفذ تصميمه لهذا المصعد بنفسه أيضاً، حائزاً بذلك على براءة اختراع للحفاظ على الحقوق الفكرية.

يستعمل هذا النوع من المصاعد في الأماكن التي لا يمكن تركيب مصاعد عمودية عادية فيها، وأمام مداخل الأبنية عند السلالم الخارجية (الأدراج)، كذلك في حال عدم وجود مساحة كافية لبناء منحدر، خاصة عند السلالم الخارجية المرتفعة حيث يتطلب بناء المنحدرات مساحة كافية ومسافة طويلة نسبياً (نسبة المنحدر المثالي تتراوح بين ٥ و ٨٪)، "فعندما يكون



محمد مستعملاً مصعده المنزلي

## أعضاء نواة الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل

غرفة التجارة والصناعة الزراعة في زحلة والبقاع  
الأستاذ رشيد المغربي- مستشار و صديق للمشروع  
مراسلة جريدة البلد، الأنسة لوسي بارسخيان  
مراسلة جريدة النهار، الأنسة دانيال خياط  
عكاشة للطباعة والتصوير- برالياس  
الشركة الصناعية لمنتجات بايونير  
بشير للأدوات المنزلية- برالياس  
شركة الأوراق الصحية- ميموزا  
دار بيار خاطر للأزياء النسائية  
الجامعة اللبنانية الدولية- البقاع  
ألتكس ٢٠٠٠ ش.م.ل  
دائرة العمل في زحلة  
قساطلي شتورة  
شركة لوريجين  
بريستيج البقاع  
جريدة الوسيلة  
يونيسيراميك  
غراسيا

## الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» في لبنان:

معمل شوكولا Chantier  
شوكولا العتل  
شركة دومانكو- عنجر  
جونيت  
بنك بيبلس  
شركة حبيقة إخوان  
بردوني بلاست  
العربية المتحدة للموسوعات  
مستشفى رفاق  
حلويات ومطاعم الإخلاص  
L'origine  
Alico  
GS  
LBCI  
Crown Plaza  
Le Meridian Commodore  
مؤسسة سرادار  
بنك عودة  
Cisco System  
Microsoft  
ميموزا  
The Gate 2  
البنك المركزي  
Liban Post  
بنك لبنان والمهجر  
جريدة النهار  
جريدة السفير  
جريدة الأخبار  
مستشفى النجدة الشعبية- النبطية  
مستشفى راغب حرب- تول  
شركة كهرباء لبنان- بيروت والزهراني  
مستشفى خوري العام- زحلة  
المستشفى الحكومي- النبطية



إذا كانت لديك وظيفة شاغرة، وترغب في توظيف شخص معوق، أو تحتاج لمعلومات عن تكيف مكان العمل أو تجهيزه، اتصل بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان.

برالياس، البقاع الأوسط، طريق الشام، شارع برالياس، خلف بنك الاعتماد، الطابق الأرضي  
هاتف: ٥١٦٤١-٠٨

بريد الكتروني: lphujobcenter@hotmail.com

بيروت، مركز اتحاد المقعدين اللبنانيين، كورنيش المزرعة، بناية الرياض، خلف بناية الجزيرة، الطابق الأول.

تلفاكس: ٣٠٧٣٦٥-٠١ أو ٣٠٧٣٦٦-٠١

البريد الالكتروني: [info@lphu.com](mailto:info@lphu.com)

ويمكنكم أيضاً زيارة موقعنا على الانترنت:

[www.lphu.org](http://www.lphu.org) أو [www.lphu.com](http://www.lphu.com)

