

هذا الدليل

التنوع منطلق لاستثمار الطاقات

بقلم: محمد العاصي

يقال إن اعتماد ثقافة التنوع في إدارة الأعمال تشكل بطاقة تخولك عبور الأسواق. وعليها تُبنى إستراتيجيات السوق، وبها تعبر اللغات والثقافات والطاقات. وطبعاً لكي تتمكن من استثمار التنوع أنت تحتاج إلى أدوات معينة تساعدك لكي تكتشف الإفادة وبالتالي استغلالها.

فأنت عندما تعبر الحدود بحثاً عن أسواق جديدة تحاول أن تحلل المعطيات والموارد وبناء عليه تبني إستراتيجياتك، إما لتكتسب الزبائن وإما لاستثمار الطاقات. في كلا الحالتين، يجب أن تدرك أن الطاقة الكامنة في الأشخاص المعوقين تتدرج في هذا السياق ويمكن استثمارها. ولقد اخترنا عن سابق إصرار في هذا العدد الأشخاص

استهلاكي كبير. فالشخص المعوق يشكل قوة شرائية وبعتمادك التنوع ستجلب هذه الفئة من المستهلكين. إذاً، إن نجاحك في عبور الأسواق رهن لاعتماد معايير التنوع.

لا تتردد

إلى جانب ذلك، لا بد أن نتوقف عند علاقة مدى تطور مفهوم التنوع بمدى تطور حركة النسيج الاجتماعي. حيث المتغيرات التي تحصل وبسرعة فائقة تفرض على الشعوب أن تعتمد التنوع في مسعاها للتقدم والنمو تماماً مثلما هو حاصل على سبيل المثال لا الحصر، في الاتحاد الأوروبي، واندماج القطبين الشرقي والغربي. وقد تطلب ذلك ويتطلب صياغة سياسات وقوانين تنطلق من مبدأ التنوع. كذلك الأمر هي مسألة الهجرة وما تطرحه من اتفاقيات ما بين الدول القائمة على التنوع وتبادل المكاسب. وماذا عن الجدل القائم حول حقوق السكان الأصليين والسكانه الوافدين أو مسألة التغيرات الديموغرافية، أليست هذه كلها عناصر تطرح وباستمرار سياسات التنوع؟

وماذا عن الشركات التي تسعى لتحقيق الرقي والمكاسب، والحديث القائم حول سياسات التقاعد وتنوع الأعمار في العمل مع الأخذ بالحسبان أن فئة المسنين هي بتزايد مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى ومسألة استثناءهم تحد من خيارات الشركة في استثمار الطاقات هذا إلى جانب الخبرات التي يحملها الشخص الذي قارب التقاعد. وهذه الخبرة قد تكونت الأكثر تناسباً لمنصب في مركز الاشراف أو التدريب. إذاً هنا الاستثمار والمصلحة تحتم علينا عدم الحد من الاعمار عند التوظيف.

المسألة الآن رهنٌ للخيار الذي ستعتمده، فإما النظر إلى القدرات واستثمارها وإما الارتهاق إلى الأفكار المسبقة والمنمطة وهدر تلك الطاقات.

الأمر هو نفسه في موقفك من الأشخاص الذين لديهم ضмор في العضلات والقرار لك فإما أن تقع أسير المخاوف والأحكام المسبقة وإما أن تنطلق وتستثمر الطاقات.

ولا تنس أن قاعدة الزبائن عريضة ومتنوعة جداً في الأعمار والأجناس والحالات وشركتك يجب أن تعكس ذلك إن أردت الازدهار. ■

الذين لديهم ضмор عضلات، حيث قررنا بكل ثقة أن نعرض في سوق العمل استثمار هذه الطاقات الكامنة. لذا نرجو أن لا تتسرع في استنتاجك، وانت تقرأ تعريف ضмор العضلات، بل تذكر المثل القائل «الإنسان المناسب في المكان المناسب».

ولا تخشى التحدي الزمني حيث قد لا تتمكن أحياناً من استثمار الطاقات لفترة طويلة الأمد.

بل أنظر إلى الموضوع تماماً كما تفعل عندما توقع عقد عمل ذات فترة زمنية محدودة.

أما التدابير التي قد تحتاجها أحياناً، فهي أيضاً تتدرج في خانة الإستثمار فأنت عملياً عندما تنفذ تلك الإجراءات لتستثمر في موظف تكون عملياً قد بدأت بتكوين رصيد



«الجامعة الحديثة للإدارة والعلوم».. تجربة ناجحة في الدمج

2



«مركز الشؤون» في بعقلين

4



رمزي أبو شقرا

5



«سياسة الدمج أثرت إيجاباً على مؤسستنا»

8

«الجامعة الحديثة للإدارة والعلوم».. تجربة ناجحة في الدمج



وثقافته.

ويلفت الى أن الدعم يتلقاه من مردود العمل الملقى على عاتقه، وتقديرات المعنوية التي يتلقاها من ادارة الجامعة التي عمدت الى نقل الآلة الطباعة والفاكس الى مكتبه بدون طلب مسبق منه. يقول: «هذا ما يؤكد سياسة الانفتاح والدمج المتبعة من الادارة».

ويرى بهلوان أن «العمل ليس لكسب المال بقدر من هو بناء شخصية واثقة وقادرة على تقديم الخدمات»، داعياً الأشخاص المعوقين إلى «تطوير الذات عبر التعلم والقراءة والبحث، والاستفادة من تقديرات المؤسسات الاجتماعية التي تعنى بشؤون المعوقين في البحث عن عمل، وكذلك الدورات التدريبية التي يقوم بها اتحاد المتعددين اللبنانيين».

رسالة بهلوان لأصحاب العمل «إعطاء الشخص المعوق فرصة لإثبات ذاته، وخصوصاً أن هناك في كل شركة فترة تجريبية لا تؤثر على مالية الشركة»، وتمنى على المؤسسات المعنية «السعي مع الوزارات المعنية لتحصيل جميع الحقوق للشخص المعوق على رأسها الضمان الاجتماعي».

التجربة ستثبت عكس ذلك لان بعض الاشخاص المعوقين يعملون كأى شخص آخر، وينتجون ويقدمون خدمات من خلال عملهم كأى موظف».

وتذكر سليم أن تجهيز الجامعة من الناحية الهندسية، لا يساعد الموظف المعوق وحسب بل يكون مصدر جذب للطلاب من ذوي الاعاقة من كل المناطق اللبنانية.

تطوير الذات مدخل للدمج

حديث العميدة عن محي الدين بهلوان حرك لدينا فضول مقابله، فابن السابعة والعشرين يعمل حالياً مساعداً إدارياً لكلية التربية والعمل الاجتماعي، وكمساعداً للأمين العام لـ «جمعية كليات ومعاهد واقسام العمل الاجتماعي» في «اتحاد الجامعات العربية»، ويعتمد على نفسه في جميع المهام المطلوبة منه.

بهلوان الذي يستخدم قدمين اصطناعيتين بسبب تشوه خلقي عند الولادة يعبر عن راحته في العمل، وهذا ما يظهر جلياً من خلال حاجة الطلاب اليه للتسجيل، ويؤكد أنه لا يواجه أي رفض أو تمييز من زملائه أو الطلاب، ويشير الى أن تقبل الآخر يعتمد على سياسة الشخص

كانت مع محي الدين بهلوان، تقول سليم: «أثبت أنه من أنجح تجارب التوظيف في الجامعة بسبب الهمة العالية التي يعمل بها ونشاطه المتزايد، ما جعلنا نثق به أكثر ونعطيه مهام اضافية ودقيقة ليعمل عليها».

وترى سليم أن «الدمج لا يؤثر سلباً أبداً على الجامعة، بل على العكس، في حالة محي الدين أثر ايجاباً على الجامعة والطلاب». ولا تخفي تخوف الإدارة في البداية من الانسجام ولكنها تؤكد ان بهلوان أثبت قدراته واستطاع ان يأخذ الكثير من العمل على عاتقه، ما جعلنا نثق بصوابية اختيارنا، ونقتنع بإمكانية تكرارها.

عن التجهيز الهندسي في المكاتب، تقول سليم: «ساعدناه قليلاً في تكييف مكتبه وهذه خصوصيات من حقه، الجميع في الجامعة من طلاب وزملاء وموظفين تقبلوا محي الدين لأنه استطاع ان يثبت نفسه وكان ودوداً ونشيطاً جداً في عمله».

وعن النظرة المسبقة التي تأخذها الشركات عن الأشخاص ذوي الاعاقة تقول سليم: «المشكلة في الوهم الذي يعيش فيه البعض تجاه الشخص المعوق ولكن

لا تختلف المؤسسات التعليمية الخاصة عن نظيرتها الاقتصادية، من ناحية تحقيق سياسة الدمج، فالجامعة الحديثة للإدارة والعلوم (MUBS) خير مثال على هذه المقاربة، فسياسة الدمج التي تتبعها الجامعة لا تقتصر على توظيف أشخاص من ذوي الإعاقة، بل تحطاه إلى استقبال طلاب معوقين بسبب التجهيزات الهندسية المتبعة في حرمها، من مواقف السيارات وصولاً الى المكاتب والصفوف، كما أكدت الدكتورة هدى سليم عميدة كلية التربية والعمل الاجتماعي في الجامعة، وهي تشغل منصب الأمين العام لـ «جمعية كليات ومعاهد وأقسام العمل الاجتماعي» في «اتحاد الجامعات العربية».

وتشير سليم إلى أن سياسة الدمج انطلقت مع «اتحاد المتعددين اللبنانيين» عبر مكتب بيروت منذ نحو أربع سنوات، الأمر الذي دعا إدارة الجامعة، ممثلة برئيسها الدكتور حاتم علامة، إلى الترحيب بالفكرة منذ طرحها عليه. وشدد علامة على أهمية هذه الناحية من التوظيف بالجامعة ودعانا إلى السير بسياسة الدمج، وفق سليم.

التجربة الأولى لتوظيف شخص معوق

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

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد ومقابلات: محمد العاصي - تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

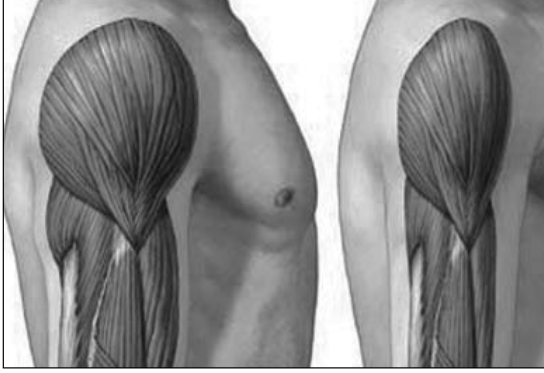
ساهم في هذا العدد: ندى العزير - ضحى يحفوفي، وفريق «مشروع الدمج الاقتصادي»

تم إعداد هذا الدليل بالتعاون مع «جمعية الشبان المسيحية - القدس» - برنامج التأهيل.



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 ارتخاء شديد. يختلف تطور المرض من شخص إلى آخر، فلدى بعض الأشخاص عوارض بسيطة، مع قدرة على متابعة حياتهم بشكل مستقل، لكن البعض الآخر بحاجة إلى أدوات مساعدة، وتعديلات قد تطل 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 والخصدين حتى مرحلة فقدان المشي في عمر ١٠ أو ١٢ سنة، ويتطور المرض ليصيب الأطراف العليا، عضلات الوجه، عضلات البلع والتنفس.. 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 تفيدكم 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 الإعتبار 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 لإستعمال الأدوات المساعدة، إتباع الوضعيات الجسدية الملائمة لتفادي الإجهاد العضلي، ويمكن المعالج من التخطيط معك لإيجاد عمل يتناسب وقدراتك. ■

اعتماد سياسة التنوع.. مدخلك إلى العالمية



وإذا اعتمدنا الإعاقة كحالة ممثلة، فإن قيام الشركات بتوظيف الأشخاص المعوقين يخولها استثمار طاقاتهم.

فهم يشكلون، وبحسب الدراسات والاحصاءات الحديثة، قوة إنتاجية وشرائية والشركات بتوجيهها نحو التنوع واعتبار الإعاقة كعنصر من عناصره إنما تستهدف شريحة واسعة من المجتمع تتمثل في الأشخاص المعوقين وعائلاتهم وأقربهم وبذلك تخلق لنفسها سوقاً جديدة لإنتاجها وخدماتها.

كما أن توظيف الأشخاص المعوقين يساعد على تحسين أداء الموظفين غير المعوقين، فوجود الشخص المعوق في مكان العمل يخلق تحدياً إيجابياً مع زملاءه ويؤثر على اندفاعهم وحماسهم في العمل، كما يساعد على تطوير أنظمة العمل ويساعد على خلق ما يسمى إدارة التنوع التي بدورها تفتح آفاقاً جديدة للشركات والمؤسسات من خلال التواصل مع الشركات العالمية التي تعتمد سياسة التنوع. ومن ناحية أخرى، فإن التنوع يفرض

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

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

انطلاقاً من ذلك، يعتبر التنوع عاملاً أساسياً في تعزيز الفعالية والإنتاجية للشركات والمؤسسات حيث أشارت معظم الدراسات والاحصاءات إلى أهميته وكيفية استثماره. تتمكن الشركات التي تعتمد سياسة التنوع من الاستفادة من المواهب غير المستثمرة

مع حاجات الأشخاص المعوقين غالباً ما تكون كلفته متدنية مقابل ما يقدمه الأشخاص المعوقون من خبرات ومهارات في العمل إضافة إلى أن التجهيز يطل بعض الفئات من غير المعوقين (كالسنين مثلاً). ■

على المؤسسة إيجاد بيئة مؤهلة تتلاءم مع احتياجات جميع الأشخاص، والأشخاص المعوقون في حياتهم اليومية يطورون مهارات ذات قيم مرتفعة في العمل لحل المشاكل التي قد تعترضهم وبالتالي فإن تكييف مكان العمل

«مركز الشؤون» في بعقلين : نستفيد من قدرات الأشخاص المعوقين



تجارب الشركات والمؤسسات الخاصة بتوظيف الأشخاص المعوقين، والتي تم التطرق إليها في أعداد «دليل التنوع» السابقة، تُطبّق في بعض المؤسسات الرسمية التي تستفيد من قدرات الأشخاص المعوقين، الذين لديهم الكثير من القدرات والطاقات التي يمكن استثمارها اقتصادياً، وما مفهوم التنوع في مكان العمل إلا سبيلاً نحو تحقيق هدف التنوع. فمركز الخدمات الانمائية في بعقلين التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية دليل على ذلك، وسياسة الدمج التي اتبعتها أثبتت أهمية التنوع في مكان العمل وضرورته، بحسب ما اكدت مديرة المركز نجوى ضو.

وتشير ضو إلى أن سياسة توظيف الأشخاص المعوقين انطلقت مع تأسيس المركز في العام ٢٠٠٨، حيث تم اعتماد معيار الكفاءة كأساس للتوظيف بعيداً عن كل السياسات الأخرى، وتشدد على أن «سياسة الدمج ثقافة يجب اتباعها على المدى المتوسط والبعيد».

وعن رأي وزارة الشؤون الاجتماعية في اتباع المركز لهذه السياسة، اكدت ضو أن الوزارة تدعم بشدة هذه الثقافة وهي جزء من استراتيجية طويلة الأمد لدمج الأشخاص المعوقين في العمل، وتأمين حقوقهم.

مركز وزارة الشؤون في بعقلين المجهز هندسياً للأشخاص المعوقين لناحية موقف السيارات والمنحدر وحتى المكاتب والحمامات، تكفلت به بلدية بعقلين من دون أي تردد، كما تؤكد ضو. وتضيف «أبدت البلدية ترحيباً كبيراً بفكرة الدمج، وهي على تنسيق دائم معنا لتطوير هذه السياسة وتعميمها».

وترى أن دمج الأشخاص المعوقين في العمل وعلى الرغم من كونه حاجة أساسية للشخص المعوق والمجتمع من جهة تعزيز القدرات والايمان بالذات، فهو يفيدنا كمركز حيث اصبحنا محط أنظار المراكز في البلديات المجاورة، ما أدى إلى خلق تنافس ايجابي لجهة تحصيل حقوق الأشخاص المعوقين.

وتتحدث ضو عن دمج أربعة أشخاص معوقين، من أصل ٢٢ موظفاً، في المركز يتوزعون على المشاريع. وتؤكد أن التعامل معهم لا يختلف عن التعامل مع أي موظف باستثناء ما يتعلق بالادوام الذي يمكن تعديله وفق أولويات الشخص المعوق في بعض الأحيان. وتشير الى ان التعاون

بين الزملاء أكثر من ممتاز، حيث حققت عملية الدمج مبتغاهما بتعريف جميع الموظفين على قدرات وامكانيات الشخص المعوق في مكان العمل.

وتشدد ضو على أن التجربة النموذجية التي قدمها المركز بدعم وتشجيع من الوزارة مستمرة، «لأننا نعتد معيار الكفاءة وحدة في التوظيف، فطالما أن الشخص قادر على القيام بالعمل المطلوب منه، فلا مانع من توظيفه».

وتنصح ضو «الشركات الخاصة وكذلك المراكز التابعة لوزارة الشؤون باعتماد سياسة الدمج للأشخاص المعوقين في العمل، بعيداً عن النظرة المسبقة تجاه هذه الشريحة الواسعة من المجتمع، والتي تم تخطيها في معظم دول العالم بناء على الإنجازات التي حققها المعوقون في عملهم». وتؤكد أن «الحس المهني لدى الشخص المعوق عالية جداً ولديه طاقة كبيرة قادر على تقديمها في عمله لإثبات ذاته».



رمزي أبو شقرا:

الرئيس سليمان أعطاني ثقة كبيرة بنفسني



الرئيس أن اتحدث باسمه وهذا ما اعطاني ثقة كبيرة بنفسني ودفعني بالعمل حتى النهاية والحصول على عمل لائق». ويضيف: «الاجتماع مع وزير الشؤون الاجتماعية سليم الصايغ (عين وزيراً في حكومة الرئيس سعد الدين الحريري في عهد الرئيس ميشال سليمان بين العامين ٢٠٠٩ و٢٠١١) كان مثمراً للغاية وبعد لقائنا الأخير عرض عليّ فرصة العمل في المركز وقبلت فوراً. بعدها شعرت بأنني حققت انجازاً كبيراً على صعيد العمل الاجتماعي - الحقوقي».

عن تعاطي الزملاء في المركز معه، يؤكد أن هناك جواً من الأخوة يسود في المركز، وعلى الرغم من أنه قادر على القيام بمعظم الأعمال من دون مساعدة شخص آخر، يؤكد أن الجميع يقف إلى جانبه في التقدم وإعطاء المزيد للعمل.

وعن عدم تقبل بعض أفراد المجتمع للشخص المعوق، يقول رمزي: «الشخص المعوق أثبت نفسه، وعليه أولاً أن يتقبل الإعاقة ولا يخجل منها، لأنه يحمل رسالة يجب أن يوصلها بأفضل شكل إلى المجتمع». رمزي الذي يطمح بأن يصبح ناشطاً اجتماعياً في المستقبل، يؤكد لأصحاب المؤسسات والشركات أن «هدف الشخص المعوق في الوظيفة لا يقتصر على الحصول على الراتب آخر الشهر، بقدر ما هو إثبات للذات وللمجتمع بأنه يستطيع تأدية الواجب على أكمل وجه».

التجربة النموذجية في دمج الأشخاص المعوقين التي تحدثت عنها مديرة مركز الخدمات الانمائية في بعقلين نجوى ضو، نراها على أرض الواقع مع الموظف رمزي أبو شقرا، الشاب الطموح الذي يهوى الصيد والسباحة. اكتشف إصابته بداء الضمور العضلي بعد ظهور عوارض المرض بعمر ١٥ عاماً، حيث بدأت صعوبات الحياة اليومية تواجهه، وأولها صعود السلالم، والركض. الشاب البالغ من العمر ٣١ عاماً، وعلى الرغم من الصعوبات التي واجهها رفض ترك تعليمه، وأصر على التخصص في مجال المحاسبة لينال فيها إجازة «TS2». واستمر في خوض مغامرته مع المجتمع لحين حصوله على وظيفة في مركز الخدمات الانمائية في بعقلين التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية، إلى جانب عمله الآخر وهو التدقيق في حسابات مؤسسة في المنطقة.

ويتحدث رمزي عن صعوبات كبيرة واجهته في بداية حياته، دفعته إلى خطوة جريئة جداً لتحصيل بعض حقوقه الضائعة على رأسها العمل. فأقدم على ارسال رسالة الكترونية الى رئيس الجمهورية ميشال سليمان، طالباً مقابلته، ليدعوه الرئيس إلى القصر الجمهوري في بعقلين ويجمع معه. ويروي رمزي تفاصيل اللقاء بكل فخر، ويوضح أن الرئيس سليمان اعطاه أرقام هواتف وزير الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل، للتنسيق معهم. ويقول «طلب مني



كيفية تحضير نفسك أثناء بحثك عن وظيفة

تعرفت في الأعداد السابقة على كيفية تحضير نفسك أثناء بحثك عن وظيفة وكيفية المحافظة على الوظيفة. في هذا العدد، سنقترح نقاط محددة تساعدك على تخطي التحديات التي تواجهك في مكان العمل؛ متى حصلت على وظيفة وبدأت العمل فيها، ستواجهك عدة أمور وتحديات وما عليك إلا الاختيار بين التحلي عن وظيفتك بسبب تلك التحديات أو البحث عن حلول لمواجهةها؟ وفي هذه الحال، عليك أن تتذكر أن اختيارك هذه الوظيفة أو المهنة إنما هو قرار اتخذته، يتلاءم مع حاجاتك وبالتالي عليك اتخاذ بعض التدابير التي تساعدك في تخطي الصعوبات التي تواجهك؛ هذه التدابير تتعلق بالتنظيم والتقييم

اختبار الأهداف

1- الأهداف الشخصية

أنا اخترت أن أعمل في المحاسبة:

- لأنها اختصاصي
- لأنها المهنة التي أحب
- لأنني أشعر بجو من الصداقة مع زملائي

2- الأهداف التابعة لنوع الوظيفة:

- أريد أن أطور خبرتي في هذا المجال
- لأن قسم المحاسبة في هذه الشركة يحتاج إلى تطوير وأنا الشخص المتابع منذ البداية

3- الأهداف المتعلقة بالشركة أو المؤسسة نفسها:

- لأنها قريبة من منزلي
- لأن راتبي فيها جيد إلى حد ما
- لأن مديري يتفهم ظروفنا الاجتماعية
- لأن الشركة لها مستقبل

1- التقييم:

عندما نريد أن نقيم عملنا، من المفضل أن نطلق من أنفسنا ومن ثم نتوجه إلى محيطنا أي مكان العمل، والأمور الوظيفية. نقيم العمل (أو المنتج) الذي نقوم به (يوميًا أو أسبوعيًا أو شهريًا)، ومن بعدها نضع جدول تنظيمي بالمهام التي نقوم بها والأهداف التي نريد أن نحققها:

هنا نقترح طريقة بسيطة جداً تساعدك على القيام بهذا التقييم:

أولاً نضع جدول مقسم إلى 3 خانات: الأهداف الشخصية، الأهداف التابعة لنوع الوظيفة (أو المهام التي نقوم بها) والأهداف التي تتعلق بالشركة نفسها.

على سبيل المثال:

1- الأهداف الشخصية:

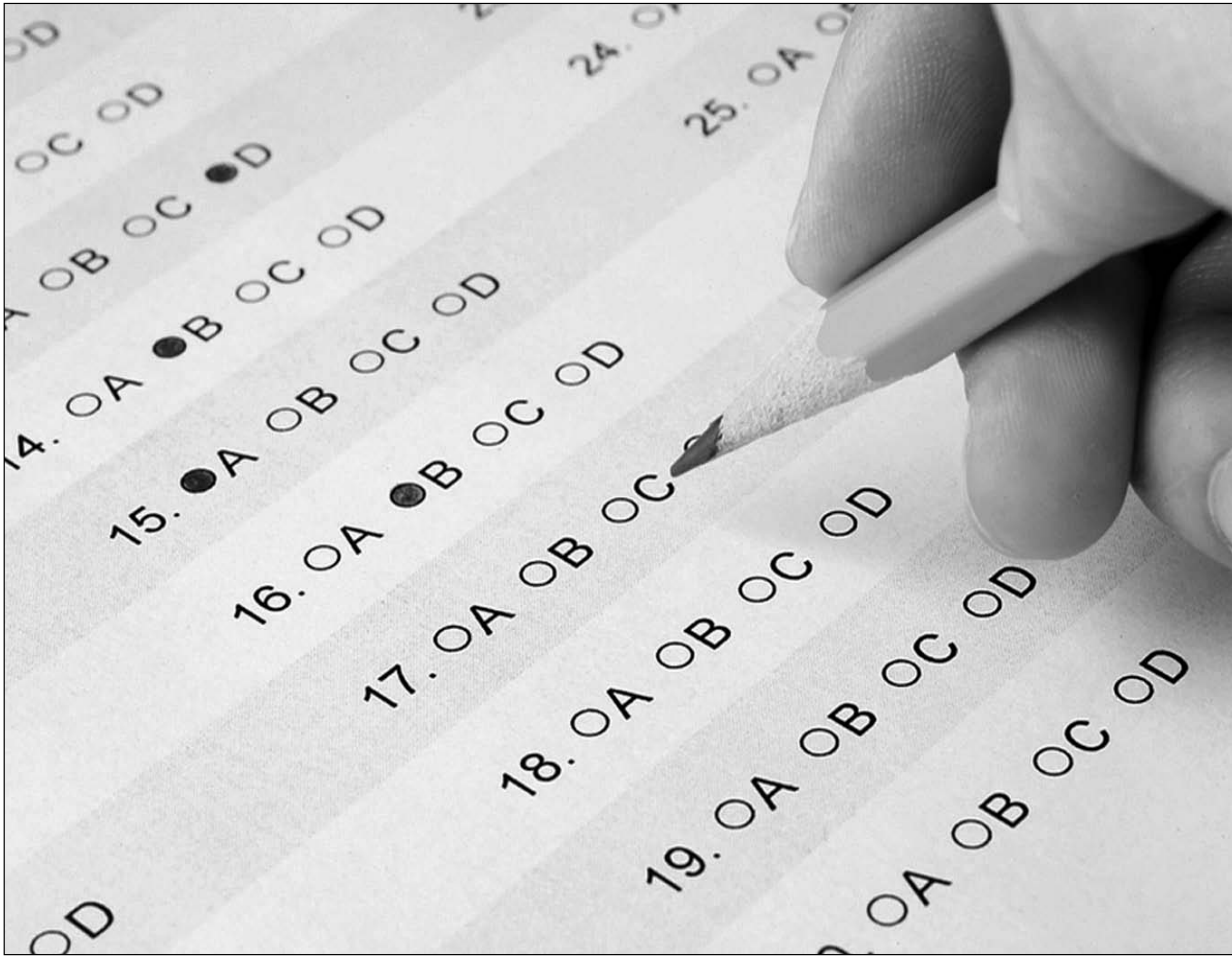
أنا اخترت أن أعمل في المحاسبة:

- * لأنها اختصاصي
- * لأنها المهنة التي أحب
- * لأنني أشعر بجو من الصداقة مع زملائي

2- الأهداف التابعة لنوع الوظيفة:

أريد أن أطور خبرتي في هذا المجال لأن قسم المحاسبة في هذه الشركة يحتاج إلى تطوير وأنا الشخص المتابع منذ البداية

الأهداف المتعلقة بالشركة أو المؤسسة نفسها:



* لأنها قريبة من منزلي
* لأن راتي فيها جيد إلى حد ما
* لأن مديري يتفهم ظروفنا الاجتماعية
* لأن الشركة لها مستقبل
بعد هذا التقسيم، ننتقل إلى المرحلة الثانية وهي أن تعطي علامة (عدد من النقاط) لكل الأمور التي تهلك وتزعجك.
حدد علامة من الواحد إلى الثلاثة وأعط لكل نقطة إيجابية بالنسبة لك، و٢ للأقل ارتياحاً و١ للنقاط التي تزعجك، أعط علامة صفر للنقطة التي تزعجك كثيراً و٣ للتي لا تزعجك كثيراً وعلامة ٢ للتي تزعجك قليلاً.

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

مثلاً: اخترت مثلاً أن أولويتك في العمل هي أن تطوّر نفسك ولكن داخل الشركة أمور أخرى تزعجك مثلاً كأن تكون بعيدة عن منزلك. في هذه الحالة عليك أن تغلب أولوياتك على أمور أخرى.

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

نصائح عامة:

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

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

- من المفيد جداً أن تميّز في مكان

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

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

- خلال قيامنا بالتقييم، علينا أن نتذكر دائماً أننا لن نجد الكمال أبداً في أعمالنا ولا في الظروف التي تحيط بنا. لذلك اقترحنا هذا التمرين البسيط لأنه يساعدنا في تحديد أولياتنا.

ننتقل بعدها إلى تقييم مكان العمل من حيث التعامل مع فريق العمل ورب العمل:

بعدما حدّدت النقاط الإيجابية والسلبية في مكان العمل فإننا نقترح نقاط تساعدك على تخطي بعض التحديات التي قد تواجهك.

إن إضفاء جوّ من الصداقة والأخوية في مكان العمل من شأنه أن يجعلك

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

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

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

ولا تنس أنه من المفيد جداً لك ولرب العمل أن تصف له حالتك الصحية وتطلعه على تطوراتك الصحية بشكل دائم في حال كان هناك تراجعاً يحدث على هذا الصعيد وذلك من أجل

أن تتعاونوا في حال احتجتم إلى أية تعديلات في المهام أو الوقت... الخ

نقاط أخرى مساعدة:

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

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

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

● (مراجعة القسم الخاص بالشخص الذي لديه ضمور العضلات). ■

«سياسة الدمج أثرت إيجاباً على مؤسستنا»

«إبداع المعلم» في فلسطين: العمل حق لكل الأفراد



تعطي لها أهمية في السابق، وبعد التعرف على هذه الاحتياجات والموائمات أصبحنا نجهز أنفسنا بكل ما يلزم لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة.

ولا تخفي خياط أنه «قبل البدء بفكره الدمج أخذنا العديد من الدورات في مجال المناصرة وقانون الإعاقة، لنكون قادرين أكثر على التعامل مع الأشخاص المعوقين. وكانت من أهم مخاوفنا مدى قدرة الشخص ذي الإعاقة على الالتزام بالعمل. لكن من خلال تجربتنا معهم والعمل على تحسين البيئة المحيطة وموائمتها كان أداءهم ممتازاً وأعطى دافعيه لجميع الموظفين في العمل».

وتتحدث خياط عن 4 أشخاص معوقين في المؤسسة بينهم آلاء قاسم، ولديها ضمور عضلي. وتؤكد أن تجربة توظيفها كانت ناجحة من جميع النواحي حيث إنها تعمل منسقة ميداني لمنطقه الشمال تقوم بالاجتماع مع القيادات الشابة حضور الورش، وكتابة التقارير التنسيق للورش والمؤتمرات، وإتمام المهام الموكلة إليها.

وتنصح خياط أرباب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة «لأن ذلك حق لكل شخص أن يتوفر له عمل وموائمة تساعد على الوصول إلى عمله بسهولة. وهذا ما عملنا عليه خلال حملة «جسر نحو المستقبل» التي كانت تبحث المؤسسات بمختلف قطاعاتها التي تتمتع ببيئة جامعة فيها موائمة وتسهيلات وفرص متكافئة تضمن استهداف وصول الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مستقل وكريم».



المؤسسة يرفع من نسبة موائمة المؤسسة ويديرها ضمن المؤسسات الصديقة للأشخاص ذوي الإعاقة ويطبق القانون الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة 4/99، الذي ينص على أن لا يقل عدد العاملين من ذوي الإعاقة عن 5 في المئة من الموظفين».

وتؤكد خياط أن «سياسة الدمج أثرت إيجاباً، حيث إنها جعلتنا ننتبه إلى العديد من النواقص في حياتنا خاصة من ناحية الموائمة والتجهيزات المكتيبة التي لم تكن

مع الأشخاص المعوقين داخل المؤسسة، ولكن تم العمل على عقد دورات توعوية وتثقيفية بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة وطرق تضمينهم في نشاطات المركز وطرق الامتثال للتواصل معهم».

وتعتبر خياط أن «وجود شخص معوق ذو أهمية كبيره للمؤسسة، حيث إن وجوده يعني إعطائه الفرصة لإثبات نفسه وقدراته ويمكن المؤسسة من التعرف والتعامل مع احتياجات ذوي الإعاقة المتغيرة والمتجددة، كما أن وجوده في

تجارب دمج الأشخاص المعوقين في العمل كثيرة ومتنوعة، وخصوصاً في عصر العولمة حيث توجهت معظم الشركات المحلية والاقليمية إلى اعتماد هذه السياسة كأحد مبادئها.

فمركز «إبداع المعلم» في فلسطين بدأ باعتماد سياسة الدمج منذ ثلاث سنوات، وخصوصاً بعد الاختلاط ضمن مؤسسات المجتمع والمدارس الحكومية والوكالة والخاصة ومعرفة المركز بالتهemis الذي يتعرض له الأشخاص ذوو الإعاقة، وخاصة في الوصول إلى المدارس وأماكن العمل، كما تؤكد منسقة مشروع «الفلسطينيون ذوو الإعاقة يقودون التغيير» روان خياط. وتشرح خياط أن «مركز إبداع المعلم مؤسسة فلسطينية غير حكومية غير ربحية تأسس في 15 أيار 1995، من قبل مجموعة من مدرسي ومدرسات يعملون في مدارس حكومية ووكالة وخاصة بعدما أرقتهم الإشكاليات التي تعاني منها البيئة التعليمية، وبالأخص العلاقة بين الطالب والمعلم، فمن النقاشات المعقدة وتبادل التجارب بين هؤلاء المدرسين تداعوا وقرروا على ضرورة وجود مؤسسة تعمل على تمكين المعلمين من أجل تحسين البيئة التعليمية التعليمية بالتركيز على منظومة الحقوق مثل حقوق الإنسان، وحقوق الأطفال والنوع الاجتماعي، وأيضاً مفهوم التربية المدنية. وتمخض النقاش والعمل المثابر عن تأسيس مركز إبداع المعلم».

وتوضح خياط أنه «في البداية كان هناك تردد بالطريقة الانسب للتعامل



آلاء قاسم : الوظيفة عززت قدراتي وثقتي بنفسي



فرصه العمل تم ترشيحي لهذه الوظيفة وحصلت عليها من خلال كفاءتي». وتوضح آلاء أنها تشعر براحة كبيرة في العمل «شعرت بالاستقلالية المادية بعد حصولي على العمل، ومقدرتي على أداء الوظيفة على أكمل وجه عززت في قدراتي وثقتي بنفسي». وتتابع: «أهم الأمور التي ساعدتني في العمل هي أن العمل قريب من مكان سكني وهناك مرونة في أداء العمل. وأستطيع أن انتقل إلى أي مقر للاتحاد في حال كان هناك أي صعوبة».

وتضيف: «من أهم الأمور التي غيرها العمل حياتي هو شعوري بالاستقلالية المادية. وهذا ما كنت أحلم به لأنه من خلال عملي استطعت بمساعدته والدي أن أشتري سيارة لتسهيل تنقلي. وتعلمت العديد من الأمور في عملي وحصلت على خبرة جيدة ستساعدني على المنافسة في سوق العمل عند انتهاء مشروعي مع مركز ابداع المعلم».

وتطمح آلاء «للعمل في وظيفة دائمة اشعر من خلالها بالأمان الوظيفي وأن استمر في العمل في مجال مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة في تطبيق القانون والحصول على حقوقهم».

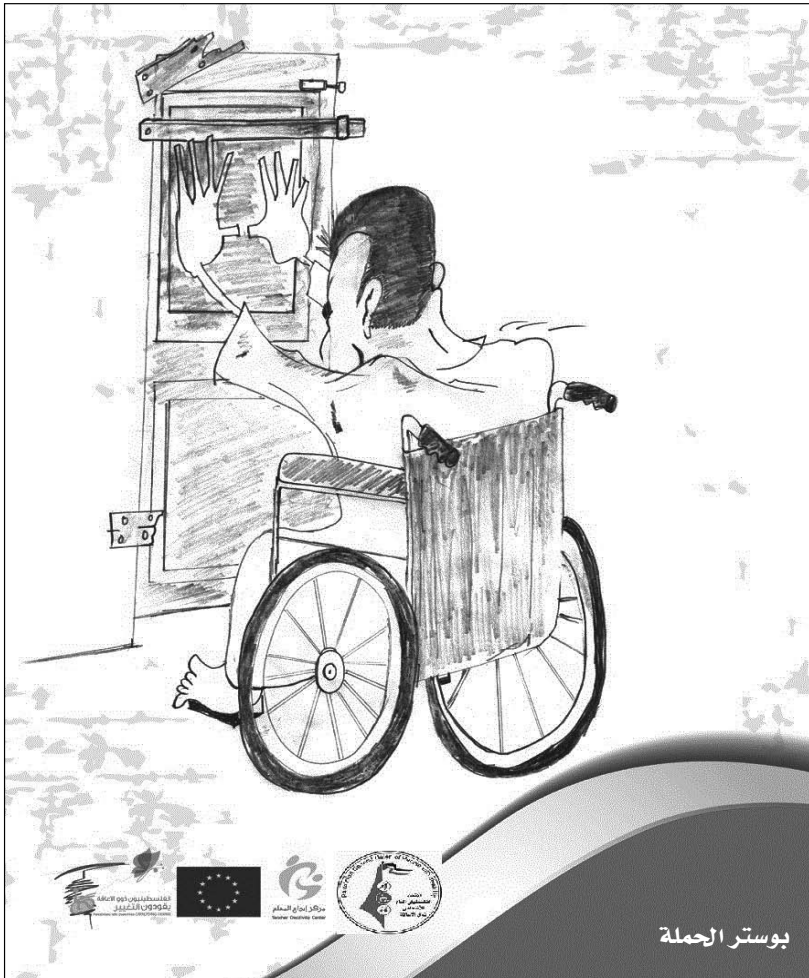
وتنصح «أرباب العمل بتجربة الشخص قبل الحكم عليه لأن هناك العديد من الناس الذين ليس لديهم إعاقة وغير قادرين على أداء عملهم، فيما أن الشخص ذوي الإعاقة قادر على إثبات نفسه والتمسك في عمله بشكل واضح».

«شعرتُ بالاستقلالية المادية بعد حصولي على العمل، ومقدرتي على أداء الوظيفة على أكمل وجه عززت في قدراتي وثقتي بنفسي»، بهذه الكلمات تصف آلاء قاسم تجربتها بعد الحصول على فرصة عمل في مركز «إبداع المعلم» في القدس.

آلاء التي تعيش في قرية حارس، التابعة لمحافظة سلفيت في القدس المحتلة، تدخل فريق مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة معها لمساعدتها في الشق النفسي والاجتماعي بعدما مرت بظروف صعبة. واستفادت آلاء من دورات عدة، إحداهما في مجال الشامل في المحاسبة والتحليل المالي، قبل أن تحصل على عمل في «مركز ابداع المعلم» كمنسقة ميدانية لمنطقة الشمال لتطوير فروع المركز.

وتلخص آلاء تجربتها بعد الإصابة بضمور عضلي في عمر ١٨ سنة، مؤكدة أن «المرحلة الأولى بشكل عام كانت مرحله صعبه جدا بالنسبة إلي خاصة في موضوع المواصلات والتنقل. لكن بشكل عام أنا قادره الاعتماد على نفسي في معظم الأمور الأخرى».

تشرح آلاء عن كيفية حصولها على الوظيفة: «تم ترشيحي من خلال مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي لأخذ دورة في مجال الاتصال والتواصل، ومن ثم دورة في مجال تدريب المديرين. وعملت كمتطوعه في مشروع دمج الأشخاص ذوي الإعاقة يقودون التغيير»، وعند توفر



بوستر الحملة



في مكان العمل

نصائح موجهة إلى شخص لديه ضمور عضلي

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.

للإستقلالية 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 ومشرب. 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.

- المراحيض

يمكن الإستعانة ببعض الأدوات التي قد تحافظ على سلامة العضلات، كرفع مستوى مقعد كرسي المراحيض بوضع مقعد إضافي بلاستيكي فوق فتحة الكرسي، ليقبل هذا الارتفاع من القوة العضلية المطلوبة للنهوض والجلوس.

كما توضع مقابض ثابتة، أو متحركة، إلى جانب كرسي المراحيض 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 المراحيض لتسهيل حركة الكرسي المتحرك، مع ترك مساحة لا تقل عن ٨٥ سم، إلى جانب كرسي المراحيض، ليستطيع الشخص الانتقال من كرسيه إلى كرسي المراحيض، ومساحة أمام كرسي المراحيض تؤمن استقلالية الحركة لمن يستعمل الووكور. ■



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 يدوياً، 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



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 جزء من التجهيز الهندسي؛ كذلك، إقامة بعض المنحدرات أو التغييرات البسيطة الزهيدة الثمن، بالإضافة إلى بعض التجهيزات المكلفة، لكنها غير ضرورية لكل الأشخاص.

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، الووكور، أو الكرسي المتحرك. وذلك تبعاً لقدراته وتطور حالته. لذا، يجب أن يتناسب التجهيز مع حاجات كل شخص

خلال العمل عليك الانتباه لوضعية جسدك للتخفيف من تعب العضلات، فقلل من فترات الوقوف. حاول أن تقوم بعمل 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 مشنبتين 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 التكييفات 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 الإعتبار 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



«نحو عمل لائق لما بعد ٢٠١٥»

في ورشة عمل إقليمية



نظم «الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية»، في مبنى عدنان القصار، في بيروت ورشة عمل إقليمية بالاشتراك مع «المكتب الإقليمي العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين»، و«اتحاد المقعدين اللبنانيين»، و«جمعية الشبان المسيحية-القدس»، بالتعاون مع «مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية - ليينور»، و«برعاية نائب رئيس الاتحاد العام لغرف التجارة محمد شقير.

الورشة التي شارك فيها ممثلو منظمات غير حكومية محلية ودولية، وممثلو هيئات اقتصادية وخبراء في التنمية والقانون ونقابيون، وممثلو شركات في القطاع الخاص، ووكالات سياحية، وسفراء، إلى جانب ممثلي جمعيات الأشخاص المعوقين، حملت عنوان «نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥».

الورشة افتتحت بكلمة الرئيس الفخري للاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الوزير السابق عدنان القصار، الذي أكد «استعدادنا كقطاع خاص وعمال وحكومات في الدول العربية للقيام بالمسؤوليات الجسيمة المشتركة التي تواجهنا على مستوى المسؤولية الاجتماعية».

ثم لفت مدير «جمعية الشبان المسيحية-القدس» نادر أبو عمشا، إلى محاولة الورشة «المساهمة في إعادة قضية الإعاقة وحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق على جدول أعمالنا جميعاً»، ومعتبراً القضية «مسألة حقوقية تنموية عبر قطاعية». وأملت رئيسة «مكتب الإقليم العربي

للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين» سيلفانا اللقيس في أن تتوصل الورشة إلى «توجه إستراتيجي لنطلق معاً مبادرة بيروت لدمج الاقتصادي الاجتماعي العربي»، تركز على إطار تشاركي تنسيقي في ما بين مجتمع الأعمال وجمعيات المجتمع المدني وأصحاب القضية».

واعتبرت المدير العام لمؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية لانا درغام أن الشراكة بين القطاعين العام والخاص هي «الوسيلة الوحيدة والسياسة الوحيدة لتحقيق هدف «نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥» وتأمين استدامته».

وأكد نائب المدير الإقليمي ل«منظمة العمل الدولية» فرانك هاغمان أن «ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص المعوقين يضمن بوضوح حقوق المعوقين في العمل ويحظر التمييز ضدهم في التوظيف ويساويهم مع الأشخاص غير المعوقين بفرض العمل والأجور والحقوق».

وأكد رئيس قسم التعاون لدى بعثة الاتحاد الأوروبي في لبنان ألكسيس لوبير «التزام الاتحاد الأوروبي بمحاربة التمييز ضد الأشخاص المعوقين والعمل على ضمان حقهم في الحصول على فرص متساوية مع الآخرين».

وألقت أمينة جبريل كلمة سفير فلسطين أشرف دبور، وفيها أن «الغالبية العظمى في مجتمعاتنا ما زالت تنظر إلى الموق كمشخص عاجز غير مؤهل للانخراط في كثير من المجالات». وفتت إلى وجود ٦٠٠٠ حالة إعاقة فلسطينية في لبنان، نسبة البطالة بينهم ٩٠ في المئة، الذكور ٥٤ في المئة، الاناث

٤٦ في المئة، إعاقات حركية ١٥ في المئة، إعاقات بصرية ٦ في المئة، إعاقات سمعية ٤ في المئة، إعاقات خلقية ٤٠ في المئة». وشدد شقير في كلمته على أهمية أن تركز أبرز محاور عمل هذه الورشة على احترام الدمج والتنوع، لوضع خريطة طريق نحو عمل لائق للجميع، وأن يكون الإنسان محور هذه الخريطة».

وقد تضمنت الورشة أربع جلسات، الأولى بعنوان «التنوع والعمل اللائق»، والثانية عرضت لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي ربطاً بالحق في التعليم والعمل والوصول، لاسيما في لبنان وفلسطين. والثالثة بعنوان «التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل»، والرابعة خصصت للمسؤولية الاجتماعية ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل».

توصيات

خلصت الجلسة الرابعة إلى جملة توصيات، منها:

- وضع خطة خماسية من ٢٠١٥ حتى ٢٠٢٠ تشرف عليها أمانة سر، تقدم اقتراحات ومعالجات لقضايا الأشخاص المعوقين، وتترافق مع تقييم سنوي لأداء المشاركين والمتعاونين.

- تعزيز جانب التنوع والاختلاف واستثمار الطاقات المتنوعة داخل مكان العمل بالتعاون مع القطاع الخاص عبر مسار موحد.

- المساهمة والتعاون بهدف تكوين حملات تهدف إلى ترجمة القوانين الخاصة بالأشخاص المعوقين عبر الأدوات والموارد.

- البدء بوضع خطة متابعة العمل عبر إنشاء نواة إدارية مؤلفة من المشاركين في

ورشة العمل لإدارة وتطبيق مفهوم الدمج الاقتصادي الاجتماعي.

- توسيع رقعة التشبيك مع القطاع الخاص بهدف ضم المزيد من المؤسسات تحت لواء الدمج.

- الاستفادة من أهداف بروتوكول التعاون الذي يوقعه «اتحاد المقعدين اللبنانيين» لإفادة باقي الجمعيات والاتحادات التي تعنى بشؤون المعوقين.

- الضغط على الجمعيات والنقابات لإعلان مبادراتها الرامية إلى اعتماد الدمج.

- دعوة نقابة المحامين لاعتماد أسلوب جديد في المباريات تأخذ بعين الاعتبار الأشخاص المكفوفين.

- التعاون بين جميع القطاعات والنقابات والاتحادات المشاركة في الورشة لسيير قدما في خطة التعاون.

- اقتراح قدمته نقابة أصحاب وكالات السفر والسياحة في لبنان، يرمي إلى التعميم على جميع وكالات السفر لتوظيف الأشخاص المعوقين، وكذلك اعتماد إعلانات تأخذ بعين الاعتبار سياسة الدمج.

- تعميم التجربة اللبنانية في الدمج الاقتصادي الاجتماعي على بعض الدول العربية.

- الإعلان عن مرحلة جديدة مع بداية ٢٠١٥ تحت عنوان «نحو عمل لائق للجميع بعد ٢٠١٥».

- التعاون مع جمعية «المدن» لإنشاء المدينة الدامجة على الأراضي اللبنانية.

- التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لتدريب وتعليم الأشخاص المعوقين وتأمينهم على مقاعد الدراسة. ■

الشركات التي

وقعت اتفاقيات تدريب:

- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة برهم (طولكرم)
- « الشركة الاسلامية الفلسطينية للتنمية (طولكرم)
- « منشور الامانة (طولكرم)
- « شركة كسارات القيسي (طولكرم)
- « شركة فليفل للتجارة والصناعة (طولكرم)
- « شركة ازياء بدران (طولكرم)
- « شركة يوسف بدران للازياء (طولكرم)
- « شركة العوض للالبسة الجاهزة (طولكرم)
- « مشغل بيت المقدس (طولكرم)
- « شركة سامكو زيدان (طولكرم)
- « مشغل احمد ذكر الله (طولكرم)
- « مشغل ولاء للخياطة (طولكرم)
- « مشغل سماح للخياطة (طولكرم)
- « شركة الغانم للحياكة (طولكرم)
- « مشغل العلاء (طولكرم)
- « مشغل الاخوة (طولكرم)
- « مشغل منصور للخياطة (طولكرم)
- « مشغل توفيق للخياطة (طولكرم)
- « شركة رضوان حمزة (طولكرم)
- « شركة باطون اکتابا (طولكرم)
- « مصنع اعلاف التعاون (طولكرم)
- « سلطة الطاقة طولكرم (طولكرم)
- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة الاتصالات الفلسطينية (طولكرم)

الشركات والمؤسسات والهيئات

التي وقعت اتفاقيات تشغيل:

- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة فليفل للتجارة والصناعة (طولكرم)
- « مشغل العلاء (طولكرم)
- « شركة رضوان حمزة (طولكرم)
- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « بلدية طولكرم (طولكرم)
- « بلدية دير الغصون (طولكرم)
- « بلدية عتيل (طولكرم)
- « مجلس الخدمات المشترك (طولكرم)
- « مشغل ابو طاقة (طولكرم)
- « مشغل وائل خليفة (طولكرم)
- « شركة مودلز لصناعة الالبسة (بيت لحم)
- « شركة ريتش للاتصالات (رام الله)
- « شركة حريايو لصناعة الاسفنج والفرشات (الخليل)
- « فندق جراند بيت لحم (بيت لحم)
- « مشغل المصري للخياطة (نابلس)
- « جامعة بيت لحم (بيت لحم)
- « الوطنية موبايل (رام الله)
- « شركة الدجني للاثاث المعدني (نابلس)
- « منتجع مراد السياحي (بيت لحم)
- « بلدية بيت ساحور (بيت لحم)
- « مجلس الخدمات المشترك (طولكرم)
- « مجمع حداد الصناعي (جنين)
- « مؤسسة فاتن للاقراض (جنين)
- « بلدية عنبتا (طولكرم)
- « شركة الحجاز للشوكولاته (طولكرم)
- « بلدية بلعا (طولكرم)
- « بلدية باقة الشرقية والنزلات (طولكرم)
- « بلدية صيدا (طولكرم)
- « بلدية زيتا (طولكرم)
- « بلدية رامين (طولكرم)
- « بلدية كفر اللبد (طولكرم)
- « مشغل فادي مودرن (طولكرم)
- « مصنع جيتون للدهانات (طولكرم)
- « شركة ربايعه للملابس الجاهزة (جنين)
- « الغرفة التجارية جنين (جنين)
- « مطعم زلوم وشاورما ريان (الخليل)
- « شركه عوده (نابلس)
- « غرفة تجارة محافظة رام الله والبيرة (رام الله)

إذا كنت بحاجة لموظف أو عامل وترغب في توظيف شخص معوق أو تحتاج لمعلومات عن تكييف مكان العمل، اتصل

جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل

مكتب سلفيت: 09-2371598
مكتب القدس: 02-6277966
مكتب رام الله: 02-2959990
مكتب بيت لحم: 02-2772713
مكتب الخليل: 02-2253773

مكاتب جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل
في محافظات الضفة الغربية:
مكتب جنين وطوباس: 04-2437766
مكتب طولكرم وقلقيلية: 09-2676512
مكتب نابلس: 09-2371598

جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل
ص.ب. 73 - شارع YMCA - بيت ساحور - بيت لحم - فلسطين
هاتف: +970 (2) 2772713 / 2772185
فاكس: +970 (2) 2772203
بريد الكتروني: YMCARP@EJ-YMCA.ORG
WWW.EJ-YMCA.ORG/REHAB

مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



نحرر
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع

إعداد ومقابلات (فلسطين):

- مهراڤ الطويل
- نادر خلاف
- راجي مضية
- أيناڤ رضوان
- ريم حطاب
- لينا حبش
- فادية عواد