

هذا الدليل

إدراج الإعاقة على أجندة الإنتاج

بقلم: محمد العاصي



التنوع هو المدخل
إلى العالمية

2



الشلل السفلي إعاقة لا
تمنع من العمل والإبداع

3

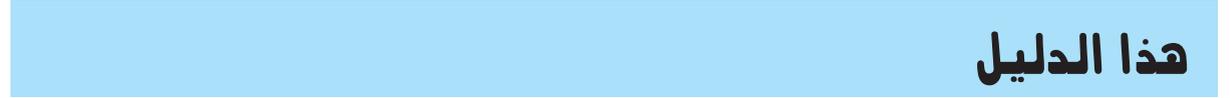


خطوات البحث عن وظيفة
لأشخاص لديهم شلل سفلي

5



«مشروع الدمج
الاقتصادي والاجتماعي»



منهم غير قادرين على استخدام المواصلات العامة. ويبين المسح الذي أجراه «الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني» سنة ١١٠٢ أن هناك ٢٤ في المئة في الضفة الغربية و٠٤ في المئة في قطاع غزة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في التواصل مع البيئة المحيطة بسبب نظرة الآخرين لهم. وفي الأردن كمثل ثالث بين تقرير أعده المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، أن معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي سواء أكانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسمية تبلغ ١ في المئة. وفي القطاع الخاص لا تكاد تذكر. وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين. ويقدر «البنك الدولي» عدد أن نسبة الأشخاص المعوقين تتراوح بين ٤ و٦ في المئة من مجموع السكان.

وفي مصر وفقاً لآخر إحصاء رسمي للدولة أجري في العام ٢٠٠٢، فقد بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ٤,٣ في المئة من عدد السكان. ولكن وفقاً للتقديرات غير الرسمية، فإن النسبة تتراوح بين ١ و٢١ في المئة من السكان. ولا توجد إحصاءات مؤكدة حول نسب البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، لكن التقديرات تشير إلى أنها الأعلى بين الدول العربية.

أمام ذلك الواقع، لا بد لنا من وقفة علمية، تستهدف الأطراف المعنيين بانخراط الأشخاص المعوقين في عملية الإنتاج، وصولاً إلى استقلاليتهم المادية.

ويعمل «اتحاد المقعدين اللبنانيين» عبر مشاريعه وبرامجه وحملاته، على محاولة تقريب وجهات النظر بين الأطراف الثلاثة المعنية في تحقيق الدمج في المجتمع، أي رب العمل والشخص المعوق وأفراد المجتمع. ووضعها في إطار مشروع متكامل يوفر الجوانب المختلفة للحاجات الإضافية، ويسهل عملية الربط بين أرباب العمل والمعوقين ويعزز فرص العمل. لذا، سيخصص كل عدد من الدليل للتعريف في حاجة إضافية معينة، وفي «الحلول البديلة» لكل حاجة إضافية. ونعرف في هذا العدد بالشلل السفلي، وبالحلول البديلة التي تعوض للشخص المعوق عن حاجاته الإضافية. ويقدم الدليل لرب العمل التحضيرات البسيطة التي يمكن القيام بها كي يسهل على الشخص المعوق القيام بوظيفته وليعطيه بالتالي نتيجة أفضل.

وفي كل عدد، يتضمن الدليل دراسة حالة يهدف عرضها إلى الترويج لتجارب توظيف ناجحة لأشخاص معوقين تمكنوا من تخطي إعاقتهم وتأقلموا مع حاجاتهم الإضافية. ■

تتجه المجتمعات إلى الاعتماد على التنوع بحيث تستفيد من طاقات المجتمع كافة. الأشخاص ذوو الإعاقة هم فئة من المجتمع تضيي التنوع المطلوب للتطور. لكن احترام هذه الفئة وإعطاها الفرص المتساوية يبقين رهناً بمدى تقبل المجتمع لها.

ويقدم هذا الدليل معلومات عن الإعاقات المختلفة وعن الحلول البديلة التي تعوض عن الحاجات الإضافية التي تنتج من كل إعاقة. كما يطرح إرشادات بسيطة وعملية جداً تمكن القارئ، وخصوصاً أرباب العمل، من التأكد أن الحلول غالباً ما تكون بسيطة جداً وغير مكلفة من أجل توظيف شخص معوق. فهو بمثابة دليل توجيهي للأشخاص المعوقين من أجل التحضير للخطوات الأولى للبحث عن وظيفة، في الوقت نفسه، هو دليل إرشادي لرب العمل الذي يرغب في توظيف شخص معوق.

ومما لا شك فيه أن حق العمل من الحقوق المتفق عليها على المستويين الاجتماعي والحقوق، ولا نجد خلافاً على صعيد دول العالم على ماهية هذا الحق الذي يختص به إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، بحسب «العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية». وقد تناولت المواثيق الحقوقية، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة أو مواثيق «منظمة العمل الدولية»، حق العمل من خلال تفصيل العناصر التي تشكل الحق في صورته الكاملة.

وتشير دراسات الصادرة عن منظمات دولية إلى أن توظيف الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص يحرك العجلة الاقتصادية بنسبة كبيرة ويطورها، نتيجة مستوى إنتاجيتهم العالي في قطاعات عمل مختلفة.

وترتكز القوانين العربية في مجملها على رؤية الرعاية. ويرى الخبراء أن هذه القوانين في طريقها للتطور في الاتجاه الاجتماعي نتيجة تأثير الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن الأرقام تشير إلى عكس ذلك، ففي لبنان كمثل أول عن المنطقة العربية، وصلت نسبة الأمية عند الأشخاص ذوي الإعاقة إلى ٠٥ في المئة. وبلغت نسبة البطالة بين الحاصلين على بطاقة إعاقة منهم والقادرين على العمل ٩٦ في المئة (أعمارهم بين ١٥ و٤٦ سنة)، في حين بلغت نسبة الذين يعيشون تحت عتبة الحرمان منهم ٤٤ في المئة.

أما في فلسطين كمثل ثان عن المنطقة العربية، فقد بلغت نسبة البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة ٧٨ في المئة، ونسبة الأمية ٣٥ في المئة، في حين أن ٨٣ في المئة منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم، و٦٧ في المئة



التنوع هو المدخل إلى العالمية



تؤكد الدراسات أن توظيف الأشخاص المعوقين تؤدي إلى تحسين الصورة الخارجية للشركة، وتحديد السوق الملائمة للمستهلكين المعوقين، وأسره، وأصدقائهم والنفوذ إليهم، وتجذب الشركات التي تستخدم أشخاصاً معوقين، الزبائن والمساهمين المعوقين.

ذلك ما أكدته دراسة أمانية حملت عنوان *The Effect of Disability on Labour Market*، (تأثير الإعاقة على سوق العمل)، والتي خلصت إلى أن سوق العمل في أي دولة تتأثر بشكل كبير، وتؤثر إيجابياً على الناتج المحلي إذا استهدفت سياسات السوق الأشخاص المعوقين.

وتوضح الدراسة أن دخل المؤسسة الدامجة يحقق ارتفاعاً بين ٨ و ١٢ في المئة إذا تمت عملية الدمج بشكل صحيح. وتشير الدراسة في جزء منها إلى أن الأعمال الإدارية والمكتبية هي الأكثر قدرة على استيعاب الأشخاص المعوقين، وتعطي مثلاً عن شركات مختلفة وصلت فيها حركة توظيف الأشخاص المعوقين إلى ٢٠ في المئة، ولم يتأثر إنتاجها سلباً، بل على العكس حيث ارتفعت أسهمها على الصعيد المحلي وعلى صعيد كبرى الشركات الدامجة عالمياً بعد فترة من اعتمادها سياسة الدمج.

وبحسب التقرير العالمي حول الإعاقة، الصادر عن «منظمة الصحة العالمية» فإن التزام صاحب العمل بإجراء تعديلات معقولة، مثل إتاحة إجراءات التوظيف والاختيار، وتكييف بيئة العمل وتعديل أوقات العمل لتتناسب مع ظروف ذوي

الإعاقة، وتوفير التكنولوجيا المساعدة. كل ذلك من شأنه أن يحد من التمييز في مجال العمل والتوظيف، ويزيد من سبل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل، وتغيير المفاهيم المتعلقة بقدرتهم على الإنتاج.

وإضافة إلى التدريب المهني الأساسي، فإن تدريب الأقران، والإرشاد والتوجيه، والمدخلات المبكرة أثبتت كلها جدواها في تحسين مهارات ذوي الإعاقة. كما أن التأهيل المرتكز على المجتمع يمكنه تحسين

خلال اكتسابها زبائن جدداً من أصدقاء الأشخاص المعوقين وأهاليهم، وهم أيضاً زبائن تبحث عنهم كل شركة. ويؤكد ذلك أنه لا يمكننا التحدث عن كلفة دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع، بل نتحدث عن فوائد وأرباح هذا الدمج، لأن دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل يؤثر إيجاباً على الدخل الوطني نتيجة استثمار طاقات مهمشة في المجتمع.

ويعني ذلك أن التغيير سيبدأ من إعادة النظر في التخطيط لحل قضايانا التي تتفاقم وتنعكس سلباً على نمط حياتنا. وأن التخطيط وتحديد الأهداف قصيرة الأمد لا يشكل حلاً، إنما علينا ضمن أهدافنا الاقتصادية أن ننظر إلى القضايا الصغيرة والكبيرة التي نريد معالجتها. ونطرح الحلول ضمن رؤية شاملة ومتكاملة بحيث يطال كل القضايا وليس كل قضية على حدة، فيتم بذلك تخفيف الأعباء الاقتصادية واستثمار كل الطاقات المتنوعة في المجتمع بحيث نحد من مشكلة البطالة ويُدمج الأشخاص المعوقين في المجتمع. كما أن شركاتنا ستنمو وتزدهر وتصبح منافسة، ليس فقط على صعيد محلي، وإنما أيضاً على صعيد عالمي. فالتنوع هو المدخل إلى العالمية! ■

المهارات والمواقف، ودعم التدريب أثناء الخدمة، وإرشاد وتوجيه أرباب العمل. وقد ساعدت خدمات توظيف وعمل ذوي الإعاقة التي يتحكم فيها المستخدمون، على تعزيز التدريب والعمل والترويج لهما في عدد من البلدان.

إضافة إلى ذلك، فإن الشركات تبحث عن التخصص في الأيدي العاملة في بعض المهارات للحصول على ميزات محددة في السلعة أو الخدمة التي تقدمها. وهذا ما يتقنه عادة الأشخاص المعوقون. فهم يتقنون عملهم بشكل جدي نتيجة التهميش الذي تعرضوا له من المجتمع والأحكام المسبقة والخاطئة.

إن بعض أرباب العمل وأصحاب الشركات يعتقدون أن توظيف شخص معوق مكلف نتيجة للتجهيزات الإضافية التي قد يحتاجها في مكان العمل. على الرغم من أن الشركات التي تحقق التنوع داخل فريق عملها وفي الخدمة أو السلعة التي تقدمها تثبت عدم تحملها أي كلفة إضافية.

وتشير التجارب الرائدة والعالمية إلى أنه في بعض الحالات النادرة فقط يحتاج الأشخاص المعوقون إلى تجهيزات، وإن احتاجوها فإنها تكون ذات كلفة قليلة جداً قياساً للأرباح التي ستجنيها الشركة من

إشراق: سيلفانا اللقيس (استشاري معتمد في «منتدى أرباب العمل الدولي»)
مدير التحرير: عماد الدين رائف
إعداد ومقابلات: محمد العاصي - تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

سأهم في هذا العدد: ندى العزير. ضحى يحضوي، وفريق «مشروع الدمج الاقتصادي»



«التنوع في مكان العمل» دليل توجيهي يصدر عن «الوحدة الإعلامية في اتحاد المتعددين اللبنانيين»، بالتنسيق مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» - «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان»، وبالتعاون مع خبراء استشاريين.

الشلل السفلي إعاقه لا تمنع من العمل والإبداع

تشير الإحصاءات إلى أن غالبية الأشخاص المصابين بالشلل السفلي هم من الذكور، تحديداً الشباب. وتعتبر حوادث المرور السبب الأول للإصابة بالشلل السفلي، وبالتالي فإن نسبة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتقدمون للحصول على عمل هم أشخاص لديهم شلل سفلي، وغالباً ما ينتمون إلى فئة الشباب ويتمتعون بالنشاط والحيوية مما يؤثر إيجاباً على إنتاجيتهم.

يمكن تعريف الشلل السفلي (Paraplegia) بأنه الشلل الذي يصيب الأجزاء السفلية من الجسم، ويعود السبب الرئيسي للشلل السفلي لإصابة النخاع الشوكي (Spinal cord) الموجود داخل العمود الفقري، نتيجة حادث قوي مثل حوادث السقوط من مكان مرتفع أو حوادث المرور أو بعض الأمراض العصبية.



الأثاث داخل الغرفة، تعديل في برنامج العمل، تنظيم أوقات الراحة، ما لا يتطلب كلفة إضافية بل دراسة تفصيلية واضحة لحاجات كل شخص وإمكاناته، في محاولة للتوصل إلى أفضل الحلول التي تسمح في عملية الدمج المهني.

فهمة تكييف مكان العمل وتجهيزه تتطلب بعضاً من المرونة والملاحظة الدقيقة، إضافة إلى دراسة مفصلة تخصص لكل شخص في حد ذاته. هي عملية فردية توضع وفق تقويم شامل ودقيق للشخص المعني. لكن الاستفادة من هذا العمل لا تقتصر فقط على الشخص الذي لديه حاجة خاصة، لاسيما في ما يخص التكييفات الهندسية، بل تتعداها إلى زبائن وزوار هذا المكان وخصوصاً من هم كبار في السن، الأمهات مع عربات أولادهن، فالمساحات داخل مكان العمل تصبح أوسع، ما يعكس شعوراً بالراحة والانشراح للموظفين ولزائرين أيضاً.

من المهم أن نناقش موضوع التكييفات مع الشخص في حد ذاته لأن عبر تجاربه يتطور مهاراته في حل المشاكل التي يواجهها، ويصبح خبيراً في تخطي كل ما يمكن أن يفسد عليه عمله.

وهكذا، ليس أفضل من الشخص المعوق نفسه أن يقترح التعديلات اللازمة التي يحتاجها في مكان العمل والتي يمكن أن تحسن من إنتاجيته بأقل كلفة ممكنة. ■

الآخرين تماماً. إن تكييف مكان العمل وتجهيزه في محاولة لجعله مجهزاً للاستعمال أيضاً من الأشخاص المعوقين، يقتصر في معظم الأحيان على مجرد تغيير في وضعية ترتيب

المسبقة والخاطئة والأخذ في الاعتبار الشخص في حد ذاته وقدراته ومهاراته وعدم التوقف عند إعاقته. ذلك أن عدداً من الأشخاص المعوقين يعملون ضمن نظام العمل من دون أي تعديلات، مثل الموظفين

يُظهر تعريف الشلل السفلي أن من يعاني من هذه الإصابة لديه قدرة كبيرة على العمل والإنتاجية، ويعزز، وجوده داخل الشركة، عامل التنوع ما يؤثر إيجاباً على تعزيز الفاعلية والإنتاجية وتحقيق نجاح أعمال الشركة عموماً.

هل الأشخاص المعوقون

مكلفون جداً؟

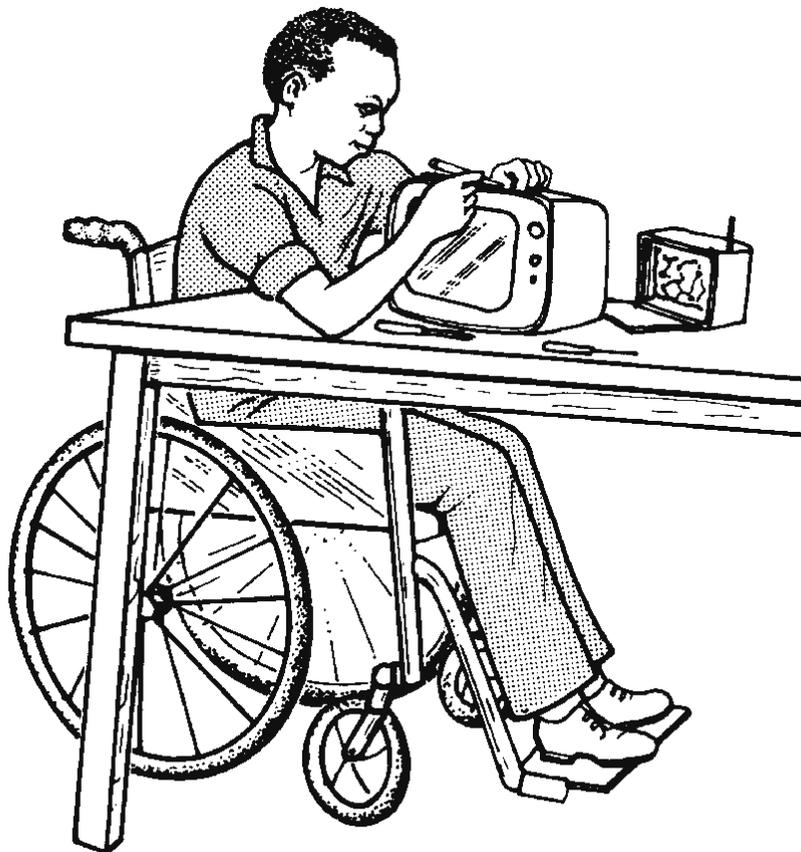
يقدم هذا القسم من الكتيب تعليمات عملية بسيطة عن التكييف الخاص في مكان العمل في طريقة تحول الموظف المعوق الالتزام بنظام العمل السائد.

ماذا نعني بالتكييف؟

التكييف هو كل تغيير في البيئة المكانية للعمل، أي إجراء تغييرات في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، في طريقة جعلها مهينة ومجهزة ليتمكن الشخص الذي لديه حاجة إضافية من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة.

إن مفهوم التكييف ليس بالجديد. منذ سنوات وأرباب العمل يحاولون وضع بعض التكييفات للحد من الحواجز التي تحول دون توظيف أشخاص المعوقين. ويذكر أنه ليس هناك من «صيغة موحدة» أو «التكييف الأفضل» إذ أن التكييف يخضع لعوامل شخصية.

ففي معظم الأحيان يعتبر التغيير أو التعديل الأساسي هو التخلص من الأفكار



أنت شريك ..



موزع الصابون في الحمام. على ارتفاع أقصاه ١٣٠ سنتيمتراً. أما الارتفاع الأدنى فيكون تقريباً ٤٠ سنتيمتراً، ومن المستحسن أن يكون درج المكتب على ارتفاع أقل.

تجهيز الحمام وتكليفه

تتعدد الوسائل المساعدة على تضادي أي مشكلة ناتجة عن استعمال شخص لديه شلل سفلي للمرحاض، منها على سبيل المثال استعماله لكيس الخاص بالتبول يتم إفراغه وفق جدول معين، ما يحتم تجهيزاً للحمامات بشكل يسمح له بالتنقل بواسطة كرسية المتحرك:

استخدام المراحيض التي تسمح بدخول جزء الكرسى المتحرك الخاص بالرجلين (ليس لديها قاعدة).

ترك مساحة إلى جانب المرحاض ليتمكن الشخص من ركن كرسية المتحرك والانتقال منه إلى المرحاض على الأقل ٨٠ سنتيمتراً.

استعمال المغاسل التي تسمح بدخول الكرسى المتحرك تحتها، على ارتفاع ٧٠ سنتيمتراً عن سطح الأرض.

استعمال المرايا المائلة إلى الأمام ليتمكن الشخص الذي يستعمل الكرسى المتحرك من استعمالها.

استعمال العمود للإسناد المتحركة على طري المرحاض. ■

المتحرك لشخص لديه شلل سفلي. لكن، إذا كان لا بد من وجود سجادات، فيمكن استبدالها بالموكيت الناعم بنفس الكلفة مسهلاً حركة الكرسى المدوّل.

فيما يخص تجهيز الأبواب والممرات والمساعد وتكليفها، يستحسن أن يراوح عرضها بين ٩٠ - ١٠٠ سنتيمتراً كحد أدنى حتى يتمكن شخص يستعمل كرسياً متحركاً من التنقل براحة. بالإضافة إلى ذلك، يستحسن تجنب العتبات التي يزيد ارتفاعها عن سنتيمترين. كما يستحسن ألا يتطلب استعمال الأبواب والمدخل جهداً كبيراً لفتحها وإغلاقها، وإتاحة الفرصة للتحكم بالمقبض من طريق تثبيته على ارتفاع لا يتعدى ١١٠ سنتيمتراً عن سطح الأرض.

عند اختيار المكتب، يفضل ألا يقل ارتفاعه عن ٧٠ سنتيمتراً ولا يزيد عن ٨٠ سنتيمتراً، من دون أي عوائق تحته، كما يمكن الإستعاضة عن الأدراج تحت المكتب بوضعها منفصلة إلى جانبه.

على رغم أن الارتفاع الأقصى والأدنى الذي يستعمل الكرسى المتحرك من الوصول إليه يتعلق مباشرة بطول الشخص وقدراته، لكن المعدل هو ١٣٠ سنتيمتراً للارتفاع الأقصى، مما يفرض تثبيت الجرس، الانترفون، كبسة إشعال الضوء، الرفوف،

ذاتها، كأن يستغرق وقتاً إضافياً لتحضير كوب من الشاي، أو لاستعمال الحمام.

تكليف البيئة المكانية

يتيح تكليف مكان العمل وتجهيزه، لموظف لديه شلل سفلي، استعماله من قبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية الأخرى، والتنقل فيه بشكل مريح ومناسب. فإذا قررت مؤسسة تجهيز مكاتبها لهؤلاء الموظفين فيمكنها تجهيز مكان العمل مرة واحدة مهما تعدد الموظفون المعوقون فيها وتعددت حاجاتهم الإضافية، وهنا بعض التوصيات:

إن وجود سلالم على مدخل مكان العمل وداخله يعوق الشخص الذي لديه شلل سفلي، ويستعمل كرسياً متحركاً أو عكازاً، من التنقل باستقلالية وحرية. لذا، يستحسن أن يبنى منحدر إلى جانب السلالم أو استعمال المصعد في حال وجوده.

إن تنسيق الأثاث وتنظيمها داخل أي مؤسسة أو شركة بشكل مميز ومنظم، يفيد جميع الموظفين والزبائن على حد سواء، بمن فيهم أصحاب الاحتياجات الإضافية. لذا، فإن ترتيب الأثاث وتنسيقها داخل المكاتب بطريقة تتيح توفير ١٥٠ سنتيمتراً على الأقل في بهو المكتب تمكن الشخص الذي يستعمل كرسياً متحركاً من التنقل والالتفاف يميناً ويساراً بشكل سهل، ومن دون عوائق.

يستحسن الابتعاد من استعمال قطع السجاد الصغيرة لأنها تزيد من احتمال التعثر بها، كما أنها تعيق دفع الكرسى

يشكل صاحب العمل حلقة أساسية في سلسلة دمج وتوظيف الأشخاص المعوقين، فإن تكليف مكان العمل وتجهيزه من قبل صاحب العمل في محاولة لجعله مجهزاً للاستعمال أيضاً من الأشخاص الذين لديهم شلل سفلي، مهم جداً في عملية الدمج. ويقتصر ذلك في معظم الأحيان على مجرد تغيير في وضعية ترتيب الأثاث داخل الغرفة، تعديل في برنامج العمل، تنظيم أوقات الراحة، ما لا يتطلب كلفة إضافية بل دراسة تفصيلية واضحة لحاجات كل شخص وإمكاناته، في محاولة للتوصل إلى أفضل الحلول التي تسمح في عملية الدمج المهني. وفي هذا الاطار يطرح الخبراء سلسلة توصيات إلى رب العمل تساعد في عملية الدمج:

في محاولة للاستفادة من الوقت ولتسهيل وصول شخص لديه شلل سفلي وتنقله، اقترح عليه في حال كان يستعمل سيارة خاصة، أن يوقفها في الموقف الأقرب إلى مدخل المؤسسة أو الشركة.

في بعض الأحيان يتطلب استخدام المواصلات العامة أو حتى السيارة الخاصة وقتاً إضافياً لشخص لديه شلل سفلي بسبب ضرورة الانتقال من الكرسى المتحرك إلى المقعد والعكس. من هذا المنطلق حاول أن تضع جدولاً خاصاً بالتعاون مع الأشخاص الذين يحتاجون إلى وقت إضافي يتيح لهم التأخر نصف ساعة عن الموعد المحدد لبدء العمل، على أن يعوض هذا الوقت في فترة ما بعد الظهر، أخذاً بعين الاعتبار أوقات الراحة التي يمكن أن تزيد بضع دقائق للأسباب



خطوات البحث عن وظيفة لأشخاص لديهم شلل سفلي



الثقة بالنفس

قبل البدء بأي عمل لا بدّ لك أن تنطلق من القناعة الذاتية والإرادة الشخصية في القيام بهذا العمل كي يكون ناجحاً. إذ إن ثقتك بنفسك تنعكس نجاحاً على الأعمال التي تقوم بها. حتى لو كنت شخصاً معوقاً ولديك شلل سفلي، فكثير من الأشخاص سواك ممن لديهم شلل سفلي نجحوا في الحصول على وظيفة. وأنت حتماً ستحصل.

التقويم الذاتي

أنت تبحث عن وظيفة، لكن هل حددت نوع الوظيفة التي تريد أن تبحث عنها؟ إنها خطوة في غاية الأهمية. في البداية يجب أن تقوم قدراتك، مهاراتك، اهتماماتك، خبراتك، سلوكياتك كي تتلاءم مع الوظيفة التي تبحث عنها لكي تنجح وتحافظ بها لمدة أطول.

ما هي قدراتك؟

قدراتك على القيام بالشيء يعني أنك تستطيع إنجاز أو إتمام المهام المرتبطة بهذا الشيء. عليك أن تحدد كل قدراتك التي تصلح لأن تكون عنوان بحث عن وظيفة.

ما هي مهاراتك؟

مهاراتك هي الأمور التي تعلمتها وأصبحت تتقن إنجازها، وإذا توقفت عن القيام بها قد تفقد قدرتك على القيام بها.

ما هي اهتماماتك؟

هي الأمور التي تجد نفسك مهتماً القيام بها، وتساعدك على تحسين قدراتك في الأمور التي تتقنها.

ما هي خبراتك؟

هي المهن أو المهام التي مارستها لفترة زمنية محددة مقابل أو من دون بدل أجر، وتجد أنها قد تصلح لأن تكون وظيفة تبحث عنها.

كيف يكون ذلك؟

على سبيل المثال، إذا كنت قد وجدت وأنت تحدد سلوكياتك، أنك لا تستطيع العمل ضمن فريق، عندئذ يجب عليك أن تجد طريقة (تحدد تمريناً) للتعاون مع أختوك أو أصدقائك وتشارك معهم في عمل جماعي لتعتاد على التشارك ضمن مجموعة.

أما النقاط الإيجابية التي حددتها ضمن اللائحة، فهي ستساعدك لاحقاً للتعريف عن نفسك في طريقة إيجابية سواء في كتابة سيرتك الذاتية أو أثناء مقابلة التوظيف، لكن هذا لا يعني أن تخدع أو أن تبالغ بل أن تبرز الأمور الإيجابية كما هي. أي أن تكون موضوعياً وأن تأخذ في الاعتبار الظروف التي تحيط بك. من المكان الذي أنت موجود فيه إلى ظروف العمل. بمعنى آخر أن تتحضر لكل الاحتمالات التي تواجهك. فإذا رفضت في المقابلة ستعرف أن أحد نقاطك السلبية هي التي حالت دون ذلك، وستبدأ حتماً بالعمل على تحسينها لكي تنجح في المقابلة التالية.

بعد تسلمك الوظيفة هناك بعض الأمور يجب أن تأخذها في عين الاعتبار، لتساعدك في تنظيم وقتك، وتساهم في زيارة الانتاجية التي تقدمها للشركة. ■

ما هي سلوكياتك؟

سلوكياتك هي تصرفاتك وردات فعلك تجاه أمور أو ظروف معينة. أي كيف تتصرف في محيط وظروف محددة، حتى إذا كانت ظروف محيطه بعملك.

وتذكر دائماً أن هذه التحديدات يجب أن تكون واضحة بالنسبة اليك، لأنها تسهل عليك التعرف أكثر على نفسك. كما عليك أن تحدد لنفسك فترة زمنية محددة لإنهاء هذه اللائحة. كي تبدأ بعدها بخطوة في رحلة بحثك عن وظيفة.

الإنطلاق من النقاط الإيجابية وتحسين النقاط السلبية.

الخطوة التالية لك تكون في العمل على تحسين النقاط التي تجدها سلبية. بالطبع لن تستطيع العمل عليها كلها دفعة واحدة. قسّم مجموعة النقاط إلى أهم وأكثر أهمية وأقل أهمية ونقاط يكون من الأفضل إذا عملت على تحسينها في مراحل لاحقة.

نصائح لموظف لديه شلل سفلي



الذي تؤديه، فكلما كان عملك معتمداً على حركة وتنقل دائمين، وجب خفض درجة حرارة المكان الذي تتواجد فيه والعكس صحيح. حاول جدولة مواعيد استعمال المرحاض بالتزامن مع أوقات الراحة التي تحصل عليها أثناء العمل، وذلك لتفادي الطلب المستمر لأوقات مقتطعة من العمل. ■

تحتفظ بالحرارة مثل الحرير شتاءً، فارتداء قطعة واحدة خفيفة وفوقها قطعة أخرى تحجب الهواء أفضل من أن تلبس قطعاً عدة ذات نوعية سيئة لا تعطي شعوراً بالدفع. ابتعد عن الألبسة التي يدخل في تكوينها النايلون، لاسيما في فصل الصيف، لأنها تزيد من حرارة الجسم. لا بد من الإشارة هنا إلى أن حرارة الجسم تتعلق أيضاً بنوع العمل

عند تسلمك الوظيفة، حاول ترتيب الأغراض والآلات التي تستعملها على المكتب في طريقة تضع فيها الأكثر استعمالاً على مقربة منك والأقل استعمالاً إلى الخلف، على ألا يتعدى بعدها عنك ٧٠ سنتيمتراً أفقياً وجانبياً كي تتمكن من تناولها عند الحاجة.

إن القيام بالمهمات أثناء العمل بأقل جهد ممكن، هو غاية في حد ذاتها يهدف إليها كل موظف أو عامل، لذا احرص دائماً على القيام بالمهمات بأقل جهد ممكن. من الأمثلة على ذلك «جهاز كل الملفات المطلوبة وضعها في متناول يدك قبل البدء بالعمل وذلك لتفادي التنقل المستمر بين المكتبة أو الأرشيف وغرفة العمل. واستعمل عصا طويلة وفي نهايتها ملقط لالتقاط ما يسقط على الأرض من دون الحاجة إلى القيام بمحاولات عدة لالتقاطها بيدك.

كيف تهتم بكرسيك المتحرك؟

تابع صيانة العجلات والمكابح بشكل دائم ومستمر لتفادي صعوبة تحريكه أو الشعور بعدم الأمان أو التأخر عن عملك بسبب أمور بسيطة يمكن تفاديها بسهولة.

اختر أنواع المساند، (الطراحة) التي تحمي من العقر، بحيث تكون مناسبة لحجم الجسم ووضعيته. ويفضل أن تكون مصنوعة من الإسفنج المقوى أو من سائل لزج لتفادي التقرحات التي تنتج من الجلوس لفترة طويلة.

احرص على اختيار كرسي متحرك خفيف الوزن بحيث يسهل عليك تحريكه.

اجلس في طريقة متوازية على الكرسي، الحوض والظهر والجزء الأعلى من الجسم بشكل معتدل، ولا تلق بثقلك على جهة واحدة من الجسم، حاول أن توزع وزن جسمك على كافة مساحة المقعد.

استعمل قفازين لتحمي يديك من التشققات إذا كان عملك يحتم عليك التنقل بالكرسي المتحرك بشكل مستمر.

كيف تحافظ على صحتك في العمل؟

يؤدي الجلوس لفترة طويلة من دون حراك إلى مشاكل في تدفق الدم في أنحاء الجسم المختلفة، لذا:

احرص دائماً على القيام بحركة معينة مثل الوقوف، المشي بضع خطوات، إن كنت تستطيع ذلك. أما إن كنت لا تستطيع فاحرص على تدفق الدم في أنحاء جسمك المختلفة، لاسيما القسم السفلي وذلك بالقيام كل نصف ساعة تقريباً بالحركة الآتية: ضع كل يد على مسند الكرسي من الجهتين، حاول أن ترفع حوضك عن مقعد الكرسي المتحرك قدر المستطاع ولمدة التي تتحملها، وهكذا يمكنك أن تحمي نفسك من التقرحات التي يمكن أن تنتج من الجلوس لفترة طويلة.

حافظ على درجة حرارة معتدلة في المكان الذي تعمل فيه وذلك لحمايتك من التقلبات الحرارية المفاجئة مثل الانخفاض الحاد أو الارتفاع الحاد لحرارة الجسم، والتي يمكن أن ينجم منها شعور بعدم الراحة، وجع الرأس، أو الدوخة. حاول اختيار الألبسة المناسبة لتقلبات الطقس في الشتاء والصيف كأن تختار الملابس ذات الأقمشة التي



الإنتاج مش بنوعية الكرسي...
بالشخص الذي غ الكرسي

جامعة القدس المفتوحة..

الأشخاص المعوقون لديهم القدرات والمؤهلات اللازمة



محمود حجازي

إيجابي من حيث تغيير النظرة المسبقة نحو الشخص المعوق الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من المجتمع وهو منتج. ويشدد على أهمية تعميم تجربة التنوع التي انتهجتها الجامعة عبر «التواصل والتنسيق مع المؤسسات العاملة مع الأشخاص المعوقين، وضرورة الضغط على صناع القرار لاعتماد سياسة الدمج بشكل أكبر وعلى نطاق أوسع».

رنا ريان: أبحث عن التطور

حديث حجازي عن سياسة الدمج وتجربته مع توظيف الأشخاص المعوقين تتمثل بالموظفة في قسم المحاسبة رنا فتحي ريان، والتي أصيبت بمرض في صغرها أدى إلى شلل سفلي لديها. تؤكد ريان أن التعديلات التي أجرتها إدارة الجامعة بتدخل من «جمعية الشبان المسيحية»، على المرافق الأساسية جعلتها مستقلة بتنقلاتها، وعن طريقة حصولها على الوظيفة. وتقول: «يوم حفلة التخرج أعلن مدير الجامعة أنني حصلت على أعلى معدل على التخصص، وبناء عليه تم إعطائي الوظيفة».

تعامل زملاء رنا معها ينطلق من مبدأ التعاون، بحسب وصفها، وتتابع: «مرتاحة جداً في العمل وأبحث عن التطور، وذلك بدعم من المسؤول المباشر الذي ييب التفائل في روح العمل والانجاز».

وتعبر رنا عن سعادتها للإجراءات التي اتخذتها الجامعة لتسهيل تنقلها، عبر «المسطح» لتسهيل الوصول من الشارع إلى المكتب وتوفير مكتب خاص يتلائم مع حاجاتها. وتنصح الأشخاص المعوقين «بعدم الاستسلام ومتابعة دراستهم والاطلاع على حقوقهم التي ينص عليها القانون بشأن التعلم ونظام المنح والعمل»، ولأصحاب العمل تقول: «الأشخاص المعوقون قادرين على الدراسة والعمل والنجاح وإثبات الذات، وعليكم أن تجربوهم قبل الحكم عليهم».

رنا ريان

حق العمل من الحقوق المتفق عليها على المستويين الاجتماعي والحقوق، ولا نجد خلافاً على صعيد دول العالم على ماهية هذا الحق، ولكن تكريس هذا الحق وتطبيقه على أرض الواقع يختلف من بلد إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى، ففي الأراضي الفلسطينية بدأت مؤخراً معظم المؤسسات الرسمية، والخاصة منها، باعتماد سياسة الدمج على أساس مطلبي حقوقي لقناعة لدى أصحاب العمل بأن للأشخاص المعوقين حق بالتعلم والعمل، بحسب رئيس قسم المحاسبة في «جامعة القدس المفتوحة» محمود حجازي.

الجامعة التي تنتشر عبر ٢٢ فرعاً في محافظات فلسطين المختلفة، بدأت باعتماد سياسة الدمج وفق منهجية محددة في العام ٢٠٠٥، وفق حجازي الذي يؤكد أن هذه السياسة تتم من خلال رؤية واضحة فالأشخاص المعوقين لديهم القدرات والمؤهلات التي تساعدهم على الاندماج والعمل ضمن كفاءة عالية حالهم حال جميع الأشخاص. ويوضح أن «هناك سياسة تشجيعية من قبل الجامعة لتشغيل الأشخاص المعوقين وخصوصاً طلاب الجامعة منهم».

ويلفت إلى أن «سياسة الجامعة العامة للتعامل مع ذوي الإعاقة، مكتوبة في نظام المنح ونظام التشغيل»، ففي دائرة التخطيط هناك «الزام لتهيئة ومواءمة جميع المباني الجديدة للجامعة لتمكين الطلاب والموظفين من ذوي الإعاقة الوصول إلى جميع مرافق الجامعة بدون صعوبة».

وعن أهمية توظيف الأشخاص المعوقين يقول حجازي إن «هناك منافع تعود بالفائدة على المعوق من خلال الاكتفاء الذاتي، ومن خلال المجتمع للإفادة من قدرات هذه الفئة، وكذلك لارباب العمل من خلال تحسين الصورة العامة للمؤسسة خصوصاً وان شريحة الأشخاص ذوي الإعاقة تعد شريحة كبيرة نسبياً».

وعن تأثير سياسات التنوع التي تنتهجها الجامعة على الموظفين، يعتبر حجازي أنها «تؤثر بشكل



منافع توظيف الأشخاص المعوقين



- فتح سوق جديدة.
- تعزيز مناهل جديدة من الأفكار، والابتكار، والحلول.
- تعزيز سمعة الزبائن والمساهمين ووفائهم على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- بناء ولاء وتميز جديدين عبر تقويم الزبائن والموظفين كأفراد. ■

تكون كلفة هذا التكيف متدنية. تكسب الشركة التي توظف معوقين وتعزز أداءهم عبر أنظمة إدارة الموظفين سمعة أفضل (مع الأمد الطويل) وتؤثر إيجاباً على معنويات الموظفين الآخرين وحماسهم.

الدعاية الإيجابية: تحسين الصورة الخارجية للشركة.

في استطاعة المعوقين مساعدة الشركات على تحديد السوق الملائمة للمستهلكين المعوقين، وأسرههم، وأصدقائهم والنفوذ إليهم.

تجذب الشركات التي تستخدم معوقين الزبائن والمساهمين المعوقين.

تتمكن الشركات

- التي تعتمد سياسة التنوع من:
- الاستفادة من مخازن من المواهب غير المستثمرة.

غالباً ما لا تؤخذ في الاعتبار منافع توظيف الأشخاص المعوقين بسبب الأفكار المسبقة عن قدراتهم على العمل والصور النمطية عن طاقاتهم. لكن إدارة التنوع تشكل عاملاً أساسياً في تعزيز الفاعلية والإنتاجية وتحقيق نجاح أعمال الشركة عموماً.

بعض منافع

توظيف الأشخاص المعوقين:

تعتبر سجلات حضور المعوقين أفضل، كما أنهم يبقون لمدة أطول مع أرباب عملهم، ويتعرضون لحوادث أقل في مكان العمل.

يطور الأشخاص المعوقون في حياتهم اليومية مهارات ذات قيم مرتفعة في العمل لحل المشاكل التي قد تعترضهم. يذكر أن غالبية المعوقين لا يحتاجون إلى أي تكييف في مكان العمل. وعند الضرورة،

عجلة التطور THE WHEEL OF PROGRESS

«مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي»:

تفاعل مع الشركات والمجتمع



بروتوكول مع تاش

بدوره، قال الدنف: «يهمنا التعاون مع هذه الشركة على صعيد التوظيف والخدمات»، مشدداً على أن «موضوع تقديم خدمات دامج من قبل الشركة للأشخاص ذوي الإعاقة أهم من الاكتفاء بتوظيفهم».

جانب كونه موضوعاً ينص عليه القانون». ولفت إلى أن «قطاع الاتصالات أحد الركائز في المجتمع، ونحن يجب علينا عبر هذا القطاع عكس صورة المجتمع للتركيز على ثقافة الدمج والتنوع».

للأشخاص ذوي الإعاقة موظفين كانوا أم زبائن.

ويتضمن البروتوكول تقييم البيئة المكانية لـ «touch» وطرح الحلول الممكنة لإمكانية الوصول وأهمية التجهيز الهندسي، وتقديم الاستشارات لوحدة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة لتوفير أساليب دامج وتضمن التنوع ضمن مهامها وعملها، كما يتضمن تقديم الاستشارات لوحدة إدارة التسويق للوصول إلى معرفة وتقييم حاجات جميع الزبائن والتعامل معهم ومن ضمنهم الأشخاص المعوقين.

وفي هذا الإطار، أكد منصور استعداد «touch» لاعتماد معايير الدمج في الشركة وتوظيف أكبر عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة عبر التعاون مع المشروع لمقارنة الوظائف المتاحة في الشركة مع ملفات طالبي التوظيف في الاتحاد، مؤكداً أن هذا الأمر يعطي حافزاً لكل العاملين في الشركة إلى

بروتوكول تعاون مع «touch»

تماشياً مع التطور والتقدم وافتتاح الأسواق العالمية الذي يركز على مفاهيم جديدة لتصنيف الشركات من ناحية تميزها، وبرزها مفهوم المسؤولية الاجتماعية والتنوع في مكان العمل. وإيماناً من «اتحاد المقعدين اللبنانيين» بأن المجتمع الناجح هو الذي يقوم على التعاون والتكامل بين جميع أبنائه من كافة الألوان والأشكال والمهارات والقدرات. وقع الاتحاد ممثلاً بنائب رئيسه الزميل حسام الدنف مع شركة «touch»، ممثلة بمدير عام الشركة وسيم منصور، بروتوكول تعاون ضمن «مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي» التابع للاتحاد، بهدف توفير الدعم التقني والاستشاري للشركة، والعمل المشترك لاعتماد وترجمة معايير الدمج والتنوع ضمن أنظمتها وخدماتها. فتصبح بذلك شركة دامج ومتاحة

بلدية الجديدة البوشرية السد



التنوع في مكان العمل في بلدية الجديدة البوشرية السد

نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين - مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، طاولة مستديرة ثانية للقطاع الخاص للقطاع الخاص في بلدية الجديدة البوشرية السد بعنوان التنوع في مكان العمل، برعاية وحضور رئيس بلدية الجديدة البوشرية السد، أنطوان جبارة، الذي شدد على أهمية موضوع الطاولة والتنوع في العمل وأهمية مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين، من مبدأ أنهم هؤلاء أشخاص في المجتمع وهناك قوانين تراعيهم، وأضاف: «نحن في البلدية أخذنا بعين الاعتبار هذا الأمر وتم تعيين موظفة على الهاتف، وهي تؤدي عملها بشكل ممتاز، كما أنها شاركت في المارثون وقد حصلت على المرتبة الثالثة، مؤكداً أن «المشكلة ليست بالجسد إنما بطريقة التفكير».



حفل اطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان

بالتعاون مع مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، حفل اطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في الجنوب، في مجمع ملاك السياحي. وقدمت منسقة المشروع ضحى يحضوي لمحة عن تاريخ المشروع والأهداف المنشودة منه، وفي نهاية اللقاء قامت كل من

تمويل ورعاية نشاطات تتعلق بنشر التوعية حول موضوع الدمج والتنوع.

في الجنوب

وفي اطار الاستمرارية ونشر الوعي على جميع الأراضي اللبنانية نظم الاتحاد

ضحى يحضوي دور الهيئة الداعمة الذي يتضمن «اعتماد سياسة الدمج والتنوع ضمن برامج المؤسسات المنتسبة للهيئة، دعم توظيف الأشخاص المعوقين وتنمية مهاراتهم، الترويج لفكرة التنوع في مكان العمل، تأمين الخدمات الاستشارية،

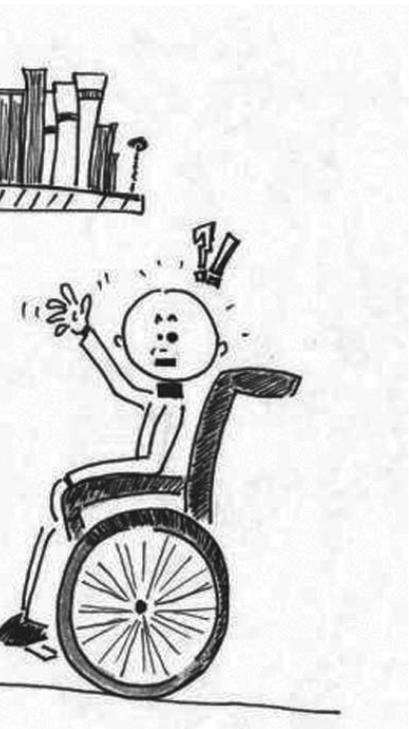
إطلاق «الهيئة الداعمة للتنوع»

نظم اتحاد المتعددين اللبنانيين- مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، حفل اطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان برعاية رئيس غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت الأستاذ محمد شقير في كانون الثاني ٢٠١٤ في مقر غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت.

والقى نائب رئيس غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان محمد اللمع في المناسبة كلمة شدد فيها على أن «الحفل اليوم يحمل معان وقيم لظالمنا ونادينا بها»، معتبراً أن «الترويج للهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل لا يهدف فقط الى الاستفادة من الطاقات البشرية المحلية إنما يعكس أيضاً فضائل مجتمعنا المتسامح وتقاليد التعايش والتنوع التي تميز بها لبنان عبر العصور». بدورها، شرحت منسقة المشروع



حفل اطلاق الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وجبل لبنان





ورشة عمل في صور.. التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز

الجامعة الإسلامية - فرع صور ومطعم شواطئنا وشركة مارس للوظائف الطبية بالإنتساب الى الهيئة الداعمة للتنوع.

في البقاع

كما أقام مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان طاولة مستديرة في غرفة التجارة التجارة والزراعة - زحلة، تحت عنوان «التنوع في مكان العمل»، بحضور ممثلين عن الشركات الخاصة في البقاع، وتم خلال اللقاء عرض انجازات اتحاد المقعدين على المستوى المطلوب عبر معايير التجهيز الهندسي ضمن خطة النقل العام، والشراكة مع وزارة الشؤون الاجتماعية ومديرية التعليم المهني إلى جانب الاتفاقية مع مجلس الخدمة المدنية.

وتم الاتفاق على متابعة المقترحات التي تم عرضها من قبل الشركات المشاركة لتعزيز فرص العمل للأشخاص المعوقين في منطقة البقاع، كما أعرب الحضور عن استعدادهم لتبني مفهوم الدمج داخل شركاتهم.

ورشة عمل في صور:

«التنوع تذكرة عبور نحو العالمية»

تحت شعار «التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز، أقام مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين بالتعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين ورشة عمل وطاولة مستديرة في استراحة صور

من خلال خطة عمل مشتركة وجدول زمني يتم الاتفاق عليه عبر اجتماعات واستشارات وتدريب متخصص مع كل الجهات المعنية، وذلك بهدف المشاركة في تطوير مؤسساتنا ومجتمعنا ورفع اسم وطننا عالياً. ■

تحقيق الدمج المنشود في المؤسسات، كما تم الحديث عن الخدمات التي يوفرها مشروع الدمج الاقتصادي للقطاع الخاص والمنافع الاقتصادية لاعتماد الدمج والتنوع. ويوفر المشروع الدعم اللازم في عدة أمور

السياحية بعنوان «التنوع في مكان العمل» وقد شارك فيها مختصون من قبل الجهتين الداعيتين بالإضافة الى عدد من ارباب العمل واصحاب المصالح الحرة في صور. وتخلل الورشة عرض افكار عن كيفية



ورشة عمل في صور.. التنوع تذكرة عبور نحو العالمية والتميز



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

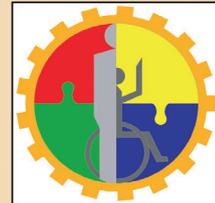
مكاتب جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل
في محافظات الضفة الغربية:
مكتب جنين وطوباس: 04-2437766
مكتب طولكرم وقلقيلية: 09-2676512
مكتب نابلس: 09-2371598

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