



تحت رعاية سمو الشيخ
حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
دبي - الإمارات العربية المتحدة



"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة
... الواقع والطموح"



17-14 أبريل 2014م



برنامج تمكين الوظيفي والإجتماعي للمعاقين فكرياً

التجربة الرائدة لجمعية عنيزة للخدمات الإنسانية في توظيف المعاقين فكرياً

فهد بن علي الوهبي
الأمين العام - جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية

دراسة مقدمة إلى

الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة

تحت شعار

"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة... الواقع والطموح"

خلال الفترة من 17-14 أبريل 2014م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة

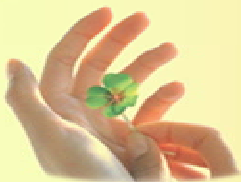
مقدمة

جمعية عنية للتنمية و الخدمات الإنسانية (تأهيل) ، هي جمعية خيرية مسجلة في سجل الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية تحت رقم 160 بقرار من معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 239521 وتاريخ 29 / 8 / 1420 هـ،

وصممت رسالة الجمعية ورؤيتها وقيمها لتواكب أحدث التطلعات العالمية في مجال رعاية وتأهيل وتعليم المعاقين.. حيث تمثل رؤية الجمعية في الريادة في جودة وشمولية الخدمات والبرامج المقدمة لذوي الإعاقة على المستوى المحلي والإقليمي. أما الرسالة فهي أن جمعية عنية للتنمية و الخدمات الإنسانية هي جمعية خيرية غير ربحية تسعى لرعاية وتأهيل ذوي الإعاقة في إطار رؤية مستقبلية شاملة لإحداث تغيير إيجابي في حياتهم وسلوكياتهم تمكنهم من الاندماج في المجتمع والمشاركة فيه بفاعلية . وتتمثل أهداف الجمعية في تقديم منظومة شاملة من برامج وخدمات الرعاية ،التعليم ،التأهيل ،العلاج ،التدريب وفق رؤية عصرية وتمكين ذوي الإعاقة من الاندماج الكامل في المجتمع وحصولهم على حقوقهم المكتسبة. وتعزيز وعي أفراد اسرة ذوي الاعاقة باحتياجات المعاقين من خلال برامج تثقيف وتدريب متميزة وفعالة. وتشجيع إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بذوي الإعاقة ودعمها .وتدريب الكوادر العاملة في مجال رعاية وتعليم وتأهيل وعلاج المعاقين . ودعم الجهود المبذولة للوصول بالخدمات لنوعية وجودة متميزة . والتوسع في تشغيل خدمات المعاقين في المملكة لتصل الى اقصى حد تسمح به الامكانيات المتاحة. وتشغل الجمعية منظومة من المراكز و المشاريع التي تخدم ذوي الاعاقة و هي:

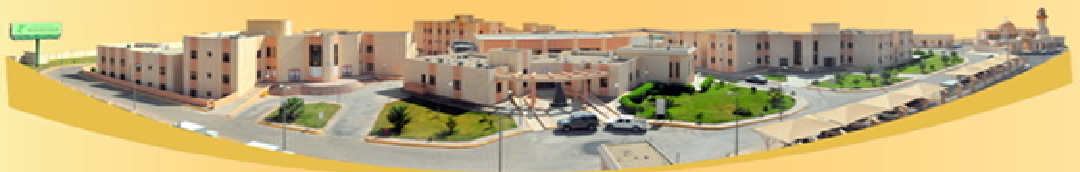
مجمع الشيخ علي الجفالي للرعاية والتأهيل ومركز الشيخ علي التميمي للتوحد. ومركز الطفولة والتدخل المبكر. ومدرسة قدرات النموذجية للتربية الخاصة. ومؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية. وبرنامج الرعاية الصحية و التأهيل المنزلي لذوي الإعاقة. و برنامج التمكين الوظيفي و الاجتماعي للمعاقين وتتميز الجمعية أنها تقدم خدماتها لذوي الإعاقة من الولادة حتى التوظيف وحيث ان أغلب البرامج المقدمة لذوي الاعاقة تتوقف عادة عند

نعتز برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



التأهيل المهني لذوي الاعاقة وهذا ليس كافيا خاصة في مجال الاعاقة العقلية حيث أن الاهم من تأهيلهم وإيجاد فرصة عمل لذوي الاعاقة هو مساعدتهم على الاستقرار والاستمرارية في بيئة العمل من هنا انطلقت فكرة برنامج التمكين الوظيفي والاجتماعي لذوي الاعاقة (تمكين) لاكساب ذوي الاعاقة العقلية المهارات الاقتصادية والنفسية والاجتماعية التي تمكنهم من الاستمرار في بيئة العمل ودمجهم في المجتمع ليكونوا اعضاء نافعين ومنتجين .

نعتز برعايتهم.. لنضيق لهم الطريق



برنامج التمكين الوظيفي و الاجتماعي للمعاقين

فكرة البرنامج :

العمل على تمكين المعاقين في المجتمع والعيش بكرامة من خلال اعتمادهم على ذاتهم في تدبير أمور حياتهم و أسرهم لتحقيق مبدأ الاندماج الكامل لذوي الإعاقة في المجتمع ليكونوا منتجين وفاعلين و مؤثرين فيه حيث أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية عادة يعانون من عدم الثقة بقدراتهم من قبل القطاع الخاص كما أن نظرة المجتمع لهم تكون نظرة مبنية على الشفقة دون الإيمان الكامل بقدراتهم وإمكانياتهم في المساهمة في بناء مجتمعاتهم .

أهداف البرنامج:

تنبثق أهداف البرنامج من مبادئ الأمم المتحدة في تأهيل المعاقين و هذه الأهداف هي :

- 1- تحسين نوعية حياة الأشخاص المعاقين عقلياً من خلال تمكينهم مهنيّاً واجتماعياً
- 2- توفير التدريب على مهارات (تمكين) المهنية و الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لتهيئتهم لسوق العمل وضمان استمرارهم في بيئة العمل
- 3- تأمين فرص وظيفية للمعاقين لتمكينهم في المجتمع من خلال تشجيع اعتمادهم على أنفسهم في تحقيق عوائد مادية تلبى احتياجاتهم.
- 4- تفعيل برامج المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص بتشجيعه على تحمل مسؤولياته تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 5- تأمين الأمن الوظيفي لذوي الإعاقات من خلال تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية في بيئة العمل.
- 6- تغيير الاتجاهات السلبية لدى المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

نعتز برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



7- استثمار طاقات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتحويلها إلى مهارة ملائمة لوظيفة مناسبة.

8- مساهمة الأشخاص ذوي الإعاقة في بناء مجتمعاتهم

فلسفة البرنامج:

فلسفة المشروع تنبثق من المبادئ التي اعتمدها المنظمات الدولية لذوي الإعاقة في تكافؤ الفرص و المشاركة الكاملة والاندماج في المجتمع و هذه المبادئ الثلاثة عناصر أساسية في المشروع من خلال تحقيق التكافؤ في الفرص الوظيفية في سوق العمل للمعاقين و المشاركة في بناء مجتمعهم بتقديم ما عليهم و الحصول على ما لهم من حقوق و الاندماج في المجتمع كعناصر مقبولة و جزء أساسي من نسيج المجتمع من خلال حصولهم على حق العيش باستقلالية واعتمادهم على ذاتهم و الحصول على حقوقهم المدنية المكتسبة و تنمية شعورهم بأهمية دورهم في المجتمع و تقبل المجتمع لهم كأعضاء منتجين وفاعلين وتأمين مستقبلهم المعيشي (الزواج ، السكن)

المستهدفون في البرنامج :

هم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة من الذكور والإناث من القابلين للتدريب و التأهيل لسوق العمل في من الفئات العمرية التي تزيد عن 18 سنة .

لماذا الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية هم المستهدفون من البرنامج؟

أن المعاقين عقلياً القابلين للتأهيل لسوق العمل من الذكور والإناث في سن العمل يعانون من قلة حصولهم على التدريب المهني ومهارات التمكين لسوق العمل واعتمادهم بشكل كبير على الآخرين وتدني مستوى قبول المجتمع لهم وانخفاض قناعة القطاع الخاص بقدراتهم ساهم في قلة فرص العمل المناسبة والمتاحة لهم وعدم تكيفهم واستمرارهم في بيئة العمل وهذا هو التحدي الحقيقي بإقناع

نعتز برعايتهم... لنضئ لهم الطريق



مؤسسات المجتمع المدني وإقبالهم على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإيمانهم بقدرتهم على النجاح في بيئة العمل.

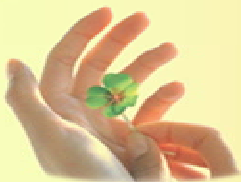
الإستراتيجية المتبعة للتأهيل والتمكين الوظيفي في سوق العمل:

تزايدت في الآونة الأخيرة الأبحاث المنشورة في مجال التأهيل المهني وإدخال المعاقين في سوق العمل وتبعاً لذلك نشأت عدة نظريات تناقش الأساليب والطرق المثلى. وفي برنامج - تمكين - اتبعت الجمعية إستراتيجية التأهيل المهني للمعاقين داخل فروع الجمعية ضمن برنامج (قادر للتأهيل المهني) و بعد انتهاء التدريب المقرر حسب خطط التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتم تحويلهم إلى برنامج التمكين الوظيفي والاجتماعي للعمل على تأمين الفرص الوظيفية المناسبة لإمكانياتهم وقدراتهم ضمن برامج التوظيف المعتمدة في البرنامج مع تدريب الفئات المستهدفة على محتويات الحقائق التدريبية الموجهة للشخص من ذوي الإعاقة , وأسرة المعاق , وزملاء المعاق في بيئة العمل والمتابعة المستمرة إثناء التدريب وبعد مباشرة المعاق لعملة سواء كانت آلية التوظيف عن طريق حاضنات الأعمال (خاصة للإعاقات العقلية المتوسطة) أو التوظيف المباشر (خاصة للإعاقات العقلية البسيطة) .

الحقائق التدريبية

تم إعداد حقائق تدريبية خاصة للبرنامج تتماشى مع أهدافه وفكرته من خلال فريق عمل فني متخصص في علم النفس وعلم الاجتماع والتأهيل المهني والتربية الخاصة وتشمل الحقائق التدريبية ثلاث فئات مستهدفة من البرنامج هي:

❖ **الحقبة الأولى و تستهدف الموظفين ذوي الإعاقة المستهدفين من برنامج تمكين** و تتضمن هذه الحقبة الأبعاد التخصصية لتطوير مهارات ذاتية شخصية وأسرية واجتماعية و مهنية للموظف ذوي الإعاقة المستهدف و تشمل هذه الحقبة ما يلي :



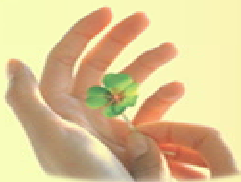
• مهارات الجانب الشخصي و تشمل .		
• مهارة التسوق	• مهارة المسؤولية الاجتماعية	• المهارات الشخصية
• مهارة الانتقال والتنقل	• المهارات الاقتصادية و التعامل مع النقود	• مهارة الاعتماد على الذات
• مهارة تطوير الذات	• مهارة استغلال أوقات الفراغ	• مهارة الاستدلال المكاني
• مهارة إدارة الوقت	• مهارة التعامل مع التقنية والتكنولوجيا	• مهارة الأمن والسلامة
• مهارة العناية بالذات	• مهارة المحافظة على الممتلكات الخاصة والعامّة	• مهارة القيم والأخلاق
• مهارات الجانب الاجتماعي و تشمل		
• مهارة المشاركة في النشاط الاجتماعي	• مهارة التواصل	• مهارات التكيف الاجتماعي
• مهارة التصرف في الأماكن العامة	• مهارة التعايش	• مهارات التعاون في إطار الجماعة
• مهارة السلوك الاجتماعي المقبول	• مهارة تكوين العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها	• مهارات الجانب المهني والوظيفي و تشمل
• العلاقة مع الرؤساء	• المهام الوظيفية	• التهيئة للانتقال إلى مكان العمل
• الأخلاقيات المهنية	• الأداء الاحترافي	• علاقات العمل
	• الإنتاجية في العمل	• التكيف الوظيفي
• مهارات الجانب النفسي و تشمل		
• التوافق النفسي	• الثقة بالنفس	• التحفيز والدافعية
		• الصحة النفسية والعقلية

❖ الحقيبة الثانية وتستهدف أسر الموظفين ذوي الإعاقة

و تتضمن هذه الحقيبة التوجيه والإرشاد الأسري لأفراد العائلة والمقربين في إطار الحياة الاجتماعية والأسرية للموظف من ذوي الإعاقة وتشمل تدريبهم على مهارات مرتبطة بدعم الالتزام بالوقت والتدبير الشخصي والمظهر العام والسلوك الاجتماعي والبيئة الأسرية والمنزلية قبل وبعد فترات الدوام واحترام الخصوصية وغير ذلك مما يساهم في قبول فكرة أن الموظف المستهدف من البرنامج هو ضمن إطار الأفراد العاديين في الأسرة والمحيط بسلوكه وأنماط حياته المختلفة وتتضمن عدة أهداف لتمكين الأسرة ومساعدة الموظف ذوي الإعاقة من النجاح في بيئة العمل.

أهداف و مكونات حقيبة التوجيه و الإرشاد الأسري لأسر موظفي ذوي الإعاقة في برنامج تمكين
• تعريف الأسرة على المرحلة المقبل عليها المتدرب و العمل على زرع الثقة بالنفس والدافعية لديه للعمل
• تعريف الأسرة على المهام و الأدوار المناطة بها لمساعدة المتدرب على اكتساب المهارات اللازمة للتوظيف
• تعريف الأسرة على الأساليب الكفيلة في نجاح توظيف المتدرب و اندماجه في بيئة العمل
• مساعدة الأسرة في تحديد برنامج المتدرب اليومي ومقر عمله و آلية الانتقال منه وإليه

نعتز برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



• تدريب أسرة الموظف ذوي الإعاقة على المهارات الاقتصادية
• مساعدة أسرة الموظف ذوي الإعاقة في كيفية تحضير نفسه للمواقف والمناسبات بدرجة عالية من الاعتماد على الذات
• أن تدرب أسرة الموظف ذوي الإعاقة على قيام المعاق بانجاز المهام الحياتية الخاص به باستقلالية
• أن تساعد أسرة الموظف ذوي الإعاقة بخدمة ذاته في الذهاب إلى العمل
• إرشاد أسرة الموظف ذوي الإعاقة على حماية ذاته من الأخطار
• توجيه أسرة الموظف ذوي الإعاقة على أهمية مشاركة في خدمة أسرته
• تنمية أفراد الأسرة واكتشاف جوانب من المهارات لدى الموظف ذوي الإعاقة ومحاولة مساعدته على صقلها .
• تدريب أسرة الموظف ذوي الإعاقة على أشغال وقت فراغه داخل المنزل مع تعزيز شعوره باهتمام أفراد أسرته وعدم تركه يعيش في عزلة داخل منزله
• تدريب أسرة الموظف ذوي الإعاقة على النظام والانضباط واحترام المواعيد
• أن تساعد أسرة الموظف ذوي الإعاقة على تخطي الصعوبات التي تواجهه داخل بيئة العمل
• توجيه أسرة الموظف ذوي الإعاقة على الدور المهم لأخوة الموظف ذوي الإعاقة.
• توجه أسرة الموظف ذوي الإعاقة على الاهتمام بتدريبه على تنمية مهارات التسوق (احتياج أسرته من السوق دون مساعدة)

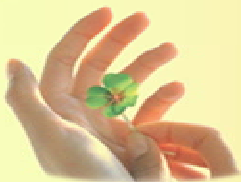
❖ الحقيبة الثالثة و تستهدف زملاء العاملين في بيئة العمل

و تتضمن هذه الحقيبة ابعاد التوجيه والإرشاد في بيئة العمل للعاملين والزملاء و المشرفين وكذلك للموظف في بيئة العمل إلى جانب المهارات الشخصية في العمل لتمكين ومساعدة العاملين مع الموظف ذوي الإعاقة على كيفية التعامل معه وكيفية تدريبه والتعرف على خصائص الموظف المعاق حتى يتكيف الموظف المعاق في بيئة العمل الجديدة.

أهداف و مكونات حقيبة الزملاء العاملين في بيئة العمل مع الموظفين من ذوي الإعاقة في برنامج تمكين
• أن يتعرف العاملين في المؤسسة على خصائص الموظفين ذوي الإعاقة
• أن يتعرف العاملين في المؤسسة على كيفية التفاعل و التعامل مع الموظفين ذوي الإعاقة
• أن يتعرف العاملين في المؤسسة على كيفية زيادة دافعية الأفراد ذوي الإعاقة نحو العمل و الإنتاج وزيادة ثقتهم بأنفسهم وأحتساب الاجر في مساعدتهم
• أن يقوم الموظفين و المشرف في المؤسسة باحتواء الموظفين من ذوي الإعاقة في حال حدوث مشكلة سلوكية لديهم او تغير في المزاج
• أن يقوم الموظفين في الموارد البشرية في المؤسسة في توضيح إجراءات العمل في المؤسسة بما يتناسب و قدرات الموظفين من ذوي الإعاقة
• أن يقوم الموظفين في الموارد البشرية بشرح حقوق الموظف من ذوي الإعاقة في العمل والإجازات والاستأذانات و كيفية طلبها بما يتناسب و قدرات الموظفين من ذوي الإعاقة

• أن يقوم الموظفين في الموارد البشرية بشرح حقوق الموظف من ذوي الإعاقة في العمل والإجازات والاستأذانات و كيفية طلبها بما يتناسب و قدرات الموظفين من ذوي الإعاقة

نعتز برعايتهم لنضيمهم الطريق



• أن يقوم الموظفين في الموارد البشرية بتعريف الموظف من ذوي الإعاقة بالموظفين في المؤسسة مع التركيز على الموظفين ذوي العلاقة المباشرة في العمل (المشرف , المدير المباشر .. الخ)
• أن يقوم المشرف بالعمل بتوضيح المهام الوظيفية و الأداء المطلوب من الموظف المعاق
• ان يقوم المشرف في العمل بتعريف الموظف من ذوي الإعاقة بالزي الرسمي للعمل و تزويده بالزي الخاص به و الأدوات الخاصة به وادوات السلامة
• ان يقوم المشرف بالعمل بتعريف الموظف من ذوي الإعاقة بموقع خزائنه ان وجد والمفتاح الخاص به
• ان يقوم المشرف بالعمل على التدريب المباشر على إجراءات السلامة و تعريف الموظف من ذوي الإعاقة بمخارج الطوارئ و نقاط التجمع في حالة الإخلاء
• أن يقوم المشرف بالعمل بتدريب الموظف من ذوي الإعاقة على أداء المهام الوظيفي و الأداء المطلوب

آلية التوظيف في برنامج تمكين

ابرز المهن المناسبة لذوي الإعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة:

من خلال التجارب الميدانية المطبقة بالجمعية للتعرف على المهن التي تتناسب وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من الذكور والإناث يتضح أن هناك مهن كثيرة من ابرزها :

- الاستقبال و السنترال
- أعمال الضيافة
- أعمال المراسلة
- التغليف
- التعبئة
- أعمال الخياطة والتجميل
- أعمال النظافة
- أعمال البيع والترتيب
- أعمال الزراعة
- أعمال تركيب العطور
- أعمال الأشغال اليدوية

نعتز برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



أولاً : برنامج التوظيف المباشر لذوي الإعاقة :

مراحل التوظيف المباشر – المرحلة الأولى

- الإعلان عن البرنامج و تسويقه في وسائل الإعلام المختلفة و حشد الدعم الإعلامي له.
- تشجيع المؤسسات والشركات على المساهمة في البرنامج من خلال دعوتهم لزيارة مقر البرنامج والاطلاع على البرامج المقدمة والتعرف على المتدربين من ذوي الإعاقة وتعريفهم بهم.
- حصر مؤسسات القطاع الخاص والوظائف المتاحة فيها والمناسبة لذوي الإعاقة.
- تحليل الفرص الوظيفية المتاحة من قبل المؤسسات .
- حصر أعداد المتدربين من ذوي الإعاقة الذين أنهوا برنامج التأهيل المهني (قادر) بنجاح والمستعدين للعمل.
- فرز وتسكين المرشحين بناءً على المهارات و القدرات والميول المهنية .
- تنظيم وعقد ورش إرشادية لأولياء أمور المرشحين للتوظيف .

مراحل التوظيف المباشر – المرحلة الثانية :

- إعداد ملف لكل مرشح للتوظيف باحتياجاته التدريبية.
- تدريب أسر المرشحين للتوظيف من ذوي الإعاقة على أهداف الحقبة التدريبية الخاصة بأسر ذوي الإعاقة بما يساهم في نجاح العملية التدريبية.
- تدريب المرشحين من ذوي الإعاقة على أبعاد وأهداف الحقبة التدريبية الخاصة بهم والتي سوف تكسبهم المهارات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والوظيفية من خلال فريق متخصص من المدربين والأخصائيين .
- تدريب العاملين في بيئة العمل التي سوف يعمل بها المرشح من ذوي الإعاقة على أبعاد الحقبة التدريبية الخاصة بهم والتي تركز على احتياجات وخصائص ذوي الإعاقة وكيفية التعامل معهم وحقوقهم المكتسبة .

مراحل التوظيف المباشر – المرحلة الثالثة

- التأكد من مدى ملائمة وجاهزية بيئة العمل من حيث التسهيلات البيئية والمكانية والسلامة المهنية التي تلائم خصائص واحتياجات ذوي الإعاقة .
- التطبيق الميداني للموظف في بيئة العمل التي سوف يعمل بها .
- تحديد مشرف ميداني لمتابعة أداء الموظفين في بيئة العمل وتلبية احتياجاتهم .

نعترف برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



- متابعة تدريب زملاء المرشحين العاملين في المؤسسات والشركات على أبعاد الحقبية الخاصة بهم .
- متابعة تطبيق المرشحين من ذوي الإعاقة على أبعاد الحقبية التي تم تدريبهم عليها و تقديم التدريب و التوجيه في النقاط و الجوانب التي يواجهون ضعف فيها.
- متابعة الموظفين من ذوي الإعاقة وأدائهم وتأقلمهم واندماجهم في وظائفهم بشكل دوري.
- الاستماع إلى ملاحظات العاملين ومسؤولي المؤسسة ودراستها من قبل الجمعية والمساعدة في إيجاد الحلول الملائمة لها.
- تثبيت المعاق على وظيفته و الاهتمام بالمزايا و التعويضات الوظيفية المترتبة عن شغل هذا العمل
- متابعة تطبيق الموظف ذي الإعاقة للأبعاد الاقتصادية في الحقبية التدريبية و متابعة أسرته له.

ثانياً : برنامج التوظيف في المشاغل المحمية:

المشغل المحمي هو مرفق مصمم خصيصاً لتوفير فرص الاستخدام المحمي (غير التنافسي) للأشخاص المعوقين . وقد يكون المشغل المحمي بناء وبرامج قائمة بذاتها وقد يكون جزءاً من مؤسسة تأهيلية.

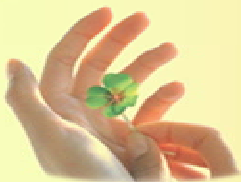
و غالباً ما يكون العمل في المشاغل المحمية من النوع البسيط كالتجميع والتركيب وذلك بالتعاقد مع شركات محلية من خلال التقدم بالعطاءات . ولكن بعض المشاغل المحمية تنتج منتجات خاصة بها ، وتعمل على تسويقها محلياً.

وتصنف أديبات التأهيل المشاغل المحمية إلى ثلاث فئات هي: (1) المشاغل المحمية طويلة الأجل وتوفر فرصاً للتدريب والعمالة طويلة الأمد للأشخاص الذين لا يتوقع لهم الحصول على عمل تنافسي، (2) المشاغل المحمية الانتقالية (Transitional Workshops) وتقدم تدريباً و عمالة قصيرة الأمد للأشخاص المعوقين الذين يتوقع لهم الحصول على عمل تنافسي فيما بعد، (3) المشاغل المحمية التأهيلية أو العيادية (Clinical Workshops) وتقدم الخدمات التدريبية والإرشادية والعلاجية المختلفة التي يحتاج إليها المتدربون

من خلال التجارب الميدانية المطبقة بالجمعية للتعرف على المهن التي تتناسب وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من الذكور والإناث يتضح أن من ابرز المهن في المشاغل المحمية هي :

- مشغل تغليب وتعبئة و تغليف التمور
- مزارع محمية لإنتاج الخضار و مشاتل زراعية
- مشاغل تعبئة وتغليف المناديل الورقية

نعتز برعايتهم.. لنضني لهم الطريق



- مشغل تجميل
- مشغل خياطة
- مشغل لتجميع الأثاث
- مشغل لتركيب وتعبئة العطور

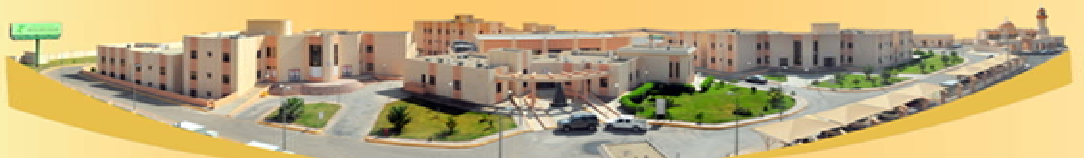
مراحل التوظيف في المشاغل المحمية – المرحلة الأولى

- حصر المشاريع الإنتاجية ذات الجدوى الاقتصادية والتي تناسب المعاقين .
- إجراء دراسات جدوى للمشاريع الإنتاجية المقترحة تشمل التكاليف التأسيسية والتشغيلية
- تنظيم حملات إعلامية لتأمين الدعم المادي والرعاية المالية للمشاريع من الجهات الحكومية والأهلية المختلفة ورجال الأعمال .
- تحضير الأماكن التي ستنفذ فيها هذه المشاريع من حيث البنية التحتية والتسهيلات والطرق والخدمات .
- تنفيذ المخططات الهندسية التفصيلية للمشاريع .
- الحصول على قوائم باحتياجات كل مشروع من المشاريع تشمل التجهيزات الفنية من آليات وأجهزة معدلة والتي تناسب المعاقين وأدوات السلامة المهنية لها.
- تدريب المعاقين المرشحين

مراحل التوظيف في المشاغل المحمية – المرحلة الثانية

- البدء بتنفيذ المشاريع التي يتم تأمين جميع متطلباتها .
- العمل على تشغيلها
- توظيف مشرفين متخصصين في المهنة بالمشاغل المحمية و الأفضلية لمن سبق له العمل مع ذوي الإعاقة
- إعداد ملف لكل مرشح للتوظيف باحتياجاته التدريبية.
- تدريب أسر المرشحين للتوظيف من ذوي الإعاقة على أهداف الحقبة التدريبية الخاصة بأسر ذوي الإعاقة بما يساهم في نجاح العملية التدريبية.
- تدريب المرشحين من ذوي الإعاقة على أبعاد وأهداف الحقبة التدريبية الخاصة بهم والتي سوف تكسبهم المهارات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والوظيفية من خلال فريق متخصص من المدربين والأخصائيين .
- تدريب المشرفين في المشاغل التي سوف يعمل فيها المرشح من ذوي الإعاقة على أبعاد الحقبة التدريبية الخاصة بهم والتي تركز على احتياجات وخصائص ذوي الإعاقة وكيفية التعامل معهم وحقوقهم المكتسبة .
- توظيف المتدربين من ذوي الإعاقة فيها ومتابعتهم في بيئة العمل.

نعتز برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق



مرحلة المتابعة وأهميتها في البرنامج:

تعتبر متابعة المعوق في مجال الأسرة والعمل والحياة العامة نهاية عمليات التأهيل والتمكين وهي جزء هام منها لأنها المقياس العملي الذي يبين مدى نجاح التأهيل والتمكين ، وفي مجال التأهيل المهني والتمكين الوظيفي بالذات فإن المقصود بالمتابعة مراقبة المعوق العامل بين حين وآخر والتأكد من استقراره في العمل ومدى تقدمه ومستوى الأداء الذي وصل إليه في سوق العمل المفتوح ومدى تكيفه مع العمل والعمال وصاحب العمل ، وتتم عملية المتابعة من قبل الأخصائي المشرف والمتابع

وتهدف هذه المرحلة إلى تتبع الفرد الذي تم تأهيله وتمكينه مهنيًا ومتابعة نشاطه في عمله الجديد ، للتأكد مع تكيفه واستقراره ، وذلك عن طريق دراسة درجة تكيفه مع العمل ، وفي علاقاته الاجتماعية مع زملائه في مجال العمل ، والتعرف على المشكلات التي قد تعترضه في مجال عمله أو أسرته ، أو بيئته المحلية بعد بدء ظهورها . هذا وفي بعض الحالات قد يجد الفرد من المعاقين بعض الصعوبات في القيام بالعمل الذي يوكل إليه فينتابه الإحباط ، أو قد تضعف علاقاته مع صاحب العمل ، أو قد يكون العمل مجهداً ، ولذلك فإن وجود الأخصائي المشرف والمتابع إلى جانب الفرد في هذه المرحلة ، قد يساعده في التغلب على مشكلاته أولاً بأول.

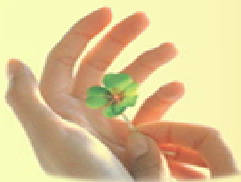
من هنا يتضح ما يجب أن تكون عليه عملية التأهيل والتمكين للمعاقين من تكامل وتضافر جهود الأخصائيين حيث يعمل الجميع بروح الفريق ، هذا مع ما يجب أن يوضع في الاعتبار من أن عملية التأهيل عملية مستقرة تبدأ مع الفرد منذ انتهاء المرحلة العلاجية وثبوت الإعاقة ، حتى عودته إلى المجتمع مرة أخرى ، عضواً ببناءً ، يستطيع أن يعيش حياته معتمداً على ذاته دون معاناة ، وبذلك تصطبغ سياسة التأهيل والتمكين بطابع اقتصادي واجتماعي شامل ، وهي ما تهدف إليه جهود التنمية الاجتماعية الشاملة ، لتحقيق رفاهية الفرد من جانب ، ورفاهية المجتمع من جانب آخر.

المعوقات المتوقعة ان يواجهها البرنامج :

يعد موضوع توظيف وتمكين ذوي الاعاقة من المواضيع المهمة والأساسية والضرورية التي يجب أن تؤخذ بالاعتبار عندما نعمل مع ذوي الاعاقة ، ولكن هذا الموضوع بالرغم من أهميته يقف أمام إنجازه بعض العقبات والمعوقات نذكر منها:

* بعض المجتمعات تجبر المعاق على البقاء في البيت أو في إطار مؤسسة للرعاية ، لأنه غير منتج ، أي أن المجتمع لا يؤمن بتوظيف ذوي الاعاقة .

* الوضع الاقتصادي العام للبلد الذي يعيش فيه المعاق يؤثر بصورة مباشرة على إمكانية عمل أو تشغيل المعاقين.

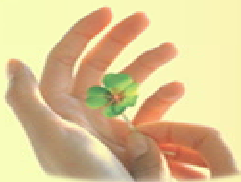


- * يواجه المعاقون معارضة ومقاومة من أصحاب العمل لتشيغيلهم لأنهم يشكلون عالة على المصنع أو الشركة أو المؤسسة وتعزى هذه المعارضة إلى عدة عوامل منها:
 - تفضيل أصحاب العمل استخدام الأشخاص العاديين للعمل المطلوب
 - في حالة تشيغيل المعوقين يميل أصحاب العمل إلى استخدام التعبيرات الجسمية والقاسية تجاههم.
 - عدم معرفة أصحاب العمل الكافية لقدرات وإمكانيات الأفراد المعاقين
 - خوف أصحاب العمل من الدخول في تجربة المعاقين ، خصوصاً بالنسبة للإنتاج وإمكانية تعرض مثل هؤلاء المعاقين إلي إصابات العمل ، والمسؤولية عن ذلك بالإضافة إلى ظاهرة التغيب عن العمل
 - معارضة العمال الأسوياء قبول العمال المعاقين للعمل معهم في نفس المكان لأنهم يعتقدون أن هؤلاء العمال سوف يكون انتاجهم قليلاً .
- * في حال حصول المعاقين على الحماية والعطف الزائد من قبل أسرهم فإن هذا يؤدي إلى صعوبة في إقناعهم بأهمية التأهيل والتدريب المهني وفوائده وإمكانية التشيغيل فيما بعد .
- * صعوبة نقل العمال المعاقين من أماكن سكنهم إلى مواقع العمل وعودته إليها بعد انتهاء العمل . وهذه الصعوبة تحول دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر .
- * عدم إصدار القوانين والتشريعات المطلوبة واللازمة لتشجيع أصحاب العمل بتشغيل المعاقين واستخدامهم، وأخيراً عدم وجود حوافز مادية.

الوسائل التسويقية لبرنامج تمكين :

يعتبر عنصر التسويق من أهم عوامل النجاح لدى أي مشروع حيث يمتلك برنامج تمكين جودة المنتج والفكرة بالتخطيط السليم وبما تمتلكه جمعية عزيرة للتنمية والخدمات الإنسانية من خبره طويلة فيما يخص ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلهم, لذلك من المهم تسويق البرنامج عبر عدة قنوات ومنها:

- إقامة ملتقى توظيفي على مستوى المدينة خاص بذوي الاحتياجات الخاصة مع معرض مصاحب برعاية كبرى الشركات وتشريف كبار الشخصيات.
- التغطية الإعلامية لكل منشأة تقوم بتوظيف المعاقين وإبراز دورها نحو تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- إبراز دور المانحين والمتبرعين إعلامياً لكي يكونوا قدوة ومثالاً لأهل العطاء والخير في دعمهم لأهداف البرنامج وتشجيع المجتمع على البذل في الجوانب الإنسانية والتنمية من خلال لوحات شرف.
- وضع بنر في مدخل كل منشأة ساهمت بتوظيف المعاقين ويتم كتابة عبارة توضح ذلك إضافة إلى أهمية التكافل الاجتماعي والإنساني .



اثر البرنامج وتميزه واستدامته .

تم التخطيط لبرنامج تمكين وتوظيف المعاقين في سوق العمل ليقدم المعاقين مع ضمان استدامة المشروع في المجتمع و أهم ضمانات استدامة المشروع هي:

- 1- تلعب الجمعية من خلال مكتب برنامج التمكين الوظيفي والاجتماعي للمعاقين (تمكين) دور الوسيط في عملية التوظيف ما بين المعاقين من طرف و أصحاب العمل من طرف آخر بحيث يعمل المكتب كوسيط ضامن لحقوق المعاقين في العمل والوظيفة بكامل امتيازاتها وضامن لحقوق صاحب العمل من خلال تدريب المعاق على العمل بالمهام الوظيفة من خلال مدربين متفرغين وذلك مقابل بدل تدريب يدفعها صاحب العمل للمكتب .
- 2- عقد شراكة مع الصناديق الحكومية الداعمة في مجال التدريب والتأهيل .
- 3- تسويق البرنامج على إدارات المسؤولية الاجتماعية في الشركات و البنوك و القطاع الخاص والمؤسسات الخيرية المانحة لرعايته
- 4- تنفيذ الجمعية مشروع (قادر) للتأهيل المهني ومخرجاته هي مدخلات لمشروع تمكين ومكمل له.
- 5- عقد شراكة مع الجمعيات ذات العلاقة بتوظيف المعاقين
- 6- استثمار القرار الحكومي الخاص بأن توظيف المعاق يعادل أربعة سعوديين في نظام السعودة من اجل إنجاح البرنامج بشكل يصب في مصلحة ذوي الإعاقة .
- 7- تسويق البرنامج على مؤسسات القطاع الخاص كمبادرة وطنية لتشغيل المعاقين .
- 8- عقد شراكة وتوقيع اتفاقيات مع شركات القطاع الخاص الكبيرة لتوظيف ذوي الإعاقة

أبرز انجازات البرنامج الذي تم تطبيقه في مجمع الجفالي للرعاية

والتأهيل أحد فروع جمعية عزيمة :

- 1- توظيف 60 شخص من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة في البرنامج خلال عامين وما زالوا على رأس العمل
- 2- توقيع 7 اتفاقيات توظيف مع مؤسسات القطاع الخاص وهي كالتالي :
 - ❖ اتفاقية توظيف مباشر (تعبئة و تغليف) في إحدى مصانع الحلويات لعدد (5) موظفين
 - ❖ اتفاقية توظيف مباشر (تعبئة و تغليف) في احد مصانع التمور لعدد (6) موظفين
 - ❖ اتفاقية توظيف مباشر (أعمال ادارية) في احد المؤسسات لعدد (2) موظف

نعتز برعايتهم.. لنضيه لهم الطريق



- ❖ اتفاقية توظيف مباشر (تعبئة و تغليف) لأحد مصانع الورق الصحي لعدد (3) موظفين
 - ❖ اتفاقية توظيف في حاضنة أعمال تركيب و تعبئة العطور لعدد (20) موظف
 - ❖ اتفاقية توظيف في حاضنة أعمال زراعة و أعمال بستته لعدد (17) موظف
 - ❖ اتفاقية توظيف في حاضنة أعمال الغسيل و الكوي لعدد (7) موظفين
- 3- الاندماج الكامل وظيفيا و اجتماعيا و تحقق التكيف النفسي للموظفين ذوي الاعاقة الذين تم توظيفهم في بيئات العمل.
- 4- زواج عدد 3 من الموظفين من ذوي الإعاقة اللذين تم توظيفهم من خلال البرنامج , و تتم متابعتهم من قبل الأخصائيين و الأخصائيات الاجتماعيين و النفسين في البرنامج من خلال برنامج المتابعة و الإرشاد الأسري.
- 5- التغيير الايجابي بشكل تدريجي في نظرة القطاع الخاص و المجتمع لإمكانيات وقدرات ذوي الإعاقة.

نعترف برعايتهم.. لنضياء لهم الطريق

