



# توافق Tawafuq

## الدليل الاسترشادي

لتكثيف ومطابقة الوظائف  
وفرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة  
شعبان 1437هـ الموافق مايو 2017م



# مُكَلِّمًا

يسعى برنامج توافق لتشجيع إيجاد فرص العمل الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هذا المنطلق يقدم فريق عمل برنامج توافق في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية دليل « **تكييف ومطابقة الوظائف وفرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة** » والذي نأمل من خلاله الشرح والتوضيح لكيفية تكييف ومطابقة الوظائف بهدف تشجيع دخول عدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل إلى سوق العمل وتمكينهم من الإلتحاق في وظائف تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم. ويهدف هذا الدليل إلى تقديم المعلومات لأصحاب العمل المهتمين بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومساعدتهم على التعرف على كيفية تكييف ومطابقة الوظائف مع مهارات وقدرات الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة مع متطلبات العمل.

مع تحيات:

الدكتورة مرفت أحمد طاشكندي

المشرف العام على مشاريع برنامج توافق في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

الأستاذة أميرة جندي، الأستاذة سارة عالم

## المراحل المقترحة لتكييف ومطابقة الوظائف و فرص العمل لأشخاص ذوي الإعاقة



## 1 المرحلة الأولى تحليل متطلبات العمل:

تحليل متطلبات العمل يتطلب النظر في عدة وظائف في نفس الوقت. كما أنه مفصل ويتبع منظومة ومنهجية محددة ومع ذلك، يختلف عن تحليل المتطلبات الوظيفية. بالإضافة إلى أن تحليل متطلبات العمل يكون بتحديد الوظائف الجديدة المحتملة بالمنشأة وإعادة تنظيم بعض الوظائف الموجودة وإعادة هيكلتها.

لفهم تحليل متطلبات العمل لابد من التفريق بين كل من:

المهنة

المنصب

الوظيفة

**المهنة:** هي مجموعة من الوظائف المتشابهة فيما يتعلق بالمهام والمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ تلك الوظائف بنجاح. ومن الأمثلة على ذلك المدرسين، مبرمج كمبيوتر، مهندس مدني، محاسب، ممرضة، طيار، سكرتير وحارس امن.

**المنصب:** يشير إلى مستوى الوظيفة داخل المنظمة أو المؤسسة. ويظهر هذا عادة من خلال لقب هذا المنصب.

على سبيل المثال:

- مساعد إداري، المرتبة 2

- موظف فني، المستوى 3

هذه الألقاب لا تشرح طبيعة العمل الفعلي أو العمل الذي يتعين أدائه. كل وظيفة لديها منصب أو لقب، ولكن للمنصب الواحد قد يكون هناك العديد من الوظائف.

على سبيل المثال، قد توظف مؤسسة ما 20 مساعدا إداريا - المرتبة 2 لديهم نفس المنصب أو المهنة إلا أن وظائفهم الفعلية مختلفة.

**الوظيفة:** تشير إلى المهام المحددة والواجبات التي يتعين القيام بها للحصول على منصب معين.

### ملحوظة مهمة:

عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يكون التركيز على تحليل متطلبات جانب الوظيفة وليس تحليل المهنة أو تحليل المنصب.

## الخطوات الأساسية لتحليل متطلبات العمل:

تحليل متطلبات العمل يتطلب مجموعة من الإجراءات المنهجية المنظمة والإبداعية:

1 أخذ فكرة عامة عن المنشأة من خلال مراقبة وملاحظة طبيعة العمل بتلك المنشأة. مهام الشخص المسؤول عن هذه المهمة لا تتضمن تحسين أداء وأرباح المنشأة، إنما يكمن جوهر عمل هذا الشخص في محاولة إيجاد وظائف مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هنا تكمن أهمية معرفة طبيعة عمل المنشأة بشكل عام، بما في ذلك ما يلي:

- ماهي المؤسسات ذات العلاقة بالمنشأة؟ وماهي الإدارات داخل تلك المنشأة والمؤسسات؟
- ما هي الخدمات المقدمة في تلك المنشأة والوظائف المتاحة؟
- ما هي طبيعة بيئة العمل والثقافة العامة في تلك المنشأة؟

- هل هناك قابلية لتوسع المنشأة وافتتاح أقسام أخرى؟
- هل هناك أي موظفين من ذوي الإعاقة يعملون بتلك المنشأة؟ وماهي طبيعة إعاقاتهم
  - سمعية، بصرية، أم حركية؟ وماهي طبيعة الوظائف التي يعملون بها؟
- ما هي أنماط الوظائف المتطلبة مستقبلا بتلك المنشأة؟
- ماهي طبيعة مؤهلات الموظفين بتلك المنشأة؟ هل تتطلب مهارات عالية؟ متوسطة؟ مهارات الحد الأدنى؟
- ماهي المؤسسات التي توفر التدريب والتأهيل لموظفي تلك المنشأة؟ وماهي الدورات التدريبية المتوفرة؟ وعدد المتدربين من ذوي الإعاقة المستفيدين من تلك الدورات التدريبية سنويا؟
- ماهو عدد المتقدمين للعمل بالمنشأة من ذوي الإعاقة؟ وماهي مهاراتهم ومؤهلاتهم؟

## 2 مراقبة الموظفين ذوي الإعاقة وأدائهم لمتطلبات الوظيفة المناطة لكل منهم:

- ملاحظة الموظفين فرديا أثناء أداء وظائفهم وذلك بهدف مقارنة التوصيف الوظيفي الذي يشمل المهام والواجبات اللازمة لتلك الوظيفة مع نتائج الملاحظات الخاصة
  - تحديد الفجوة بين مستوى الأداء المقبول والفعلي. مع محاولة تحديد أسباب هذه الفجوات
- التحدث مع الموظفين عن وظائفهم وعن الصعوبات التي قد يواجهونها في تلبية معايير الأداء الوظيفي
- مناقشة الملاحظات والاستنتاجات التي تم ملاحظتها عن أداء الموظفين مع الإدارة، وتسهيل الضوء على إمكانية تطوير أو تكييف أو تطويع المهام الوظيفية للتغلب على مشاكل الأداء الوظيفي التي تم تحديدها
- إعداد لائحة داخلية خاصة بالشركة لتطوير و تكييف و تطويع الوظائف لتناسب مع مهارات وقدرات و أداء الموظفين ذوي الإعاقة



## 2 المرحلة الثانية تحليل متطلبات الوظيفة

هي عملية إجرائية مفصلة وتتبع منظومة ومنهجية محددة. بهدف تفصيل وتجزئة العمل المراد إنجازه إلى عدد من المهام والواجبات. مع الأخذ بعين الإعتبار جميع المهام التي يتعين على الموظف القيام بها، وتقسيمها بين المهام الرئيسية والمهام الثانوية.

**تعريف عملية توصيف الوظائف هي:** العملية التي يتم بمقتضاها تحديد المهام التي يجب أن تشملها كل وظيفة والمسئوليات والعلاقات وظروف العمل المترتبة عليها والشروط والمؤهلات الواجبة توفرها في الموظف لتسهيل قيامه بمهام الوظيفة. ومن المهم تحليل كيفية تعديل مهام وظيفة معينة وبيئتها لتناسب مع قدرات الموظف ذوي الإعاقة.

يرتبط المواصفات الوظيفية بالتوصيف الوظيفي و هو: عملية تحديد المهارات والخبرات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة. التي تركز على المستوى التعليمي والخبرات والكفاءات والسمات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة بنجاح مرتبطة بالتوصيف الوظيفي و الذي يحدد المهام الواجب أدائها لإتمام العمل المحدد للوظيفة.

**تعريف الإرشاد الوظيفي:** وسيلة لمساعدة الموظف الجديد في العمل عند بدأ عمله للتعرف على ماهية الوظيفة ومتطلباتها. وتشتمل على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على أداء مهام وظيفية محددة في وضع العمل.

### العناصر الرئيسية لتحليل متطلبات الوظيفة:

1. الغرض: ما هي طبيعة العمل (الوظيفة) العامة؟
2. المهام: ما هي المهام الرئيسية للوظيفة؟ ما هي المهام الثانوية للوظيفة؟ ما هي صلتها بالوظائف الأخرى في القسم أو الإدارة؟
3. البيئة: ما هي بيئة العمل التي يتم أداء المهام فيها؟
4. شروط العمل: ما هي شروط العمل التي تنطبق على الوظيفة؟
5. المؤهلات: ما هي المؤهلات التعليمية والعلمية والمهارات والصفات الشخصية اللازمة لأداء هذه المهمة؟

## 3 المرحلة الثالثة مطابقة الوظائف:

عملية تتطلب معلومات وافية ومعتمدة عن الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة لتحديد الخبرة والمهارات والاهتمامات والقدرات العامة لديهم و تتطلب التالي:

- معلومات وافية عن الوظائف ، بما في ذلك المهام المحددة التي يتعين القيام بها في الوظيفة
- معايير الأداء المطلوب
- الشروط التابعة للعمل، والهيكل التنظيمية في مكان العمل أو المنشأة المراد العمل بها

عملية تتطلب الوصف التفصيلي لكل وظيفة شاغرة، والذي يشمل المتطلبات و المهام الوظيفية الثانوية والأساسية لكل وظيفة.

دور مراكز التوظيف لمساعدة توظيف ذوي الإعاقة: مراكز التوظيف بشكل عام يجب أن تكون متخصصة في مجال تنمية الموارد البشرية تدار من قبل متخصصين في مجال الموارد البشرية و يفضل أن يكون منهم متخصصين في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

يجب أن تقوم هذه المراكز بمساعدة طالبي العمل من السعوديين من ذوي الإعاقة على الاستفادة من العديد من البرامج التدريبية وإيجاد فرص وظيفية تتناسب مع احتياجاتهم الناتجة عن إعاقاتهم المختلفة. كما ينبغي أن تكون هذه المراكز مجهزة لاستقبال الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة الذين سيتم اختيارهم و ترشيحهم. كما يتعين على هذه المراكز تقديم خدمات التأهيل التي تناسب الأفراد المرشحين من ذوي الإعاقة بمهنية عالية ومنهجية متطورة دون مقابل مادي بدعم كامل من صندوق تنمية الموارد البشرية. ينبغي أن تتميز مراكز التوظيف بتوفيرها لأساليب تطوير تركز على الاستفادة من الجوانب والمهارات الايجابية للباحث عن عمل من ذوي الإعاقة بدلا من صب الاهتمام الكلي على الجوانب السلبية فقط. هذه الأساليب تمكن الباحثين عن عمل من الاستغلال الأمثل لإمكانياتهم وتحفيزهم وزيادة الثقة لديهم وبالتالي زيادة فرصهم في الحصول على الوظائف المناسبة.

**التسهيلات المتوقعة أن توفرها مراكز التوظيف التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن عمل:**

- الأدوات والأجهزة المخصصة لاستخدام ذوي الإعاقة
- أجهزة حاسب آلي معدلة لاستخدام ذوي الإعاقة
- خدمة انترنت مجاني
- فاكس وآلات تصوير معدلة لإستخدام ذوي الإعاقة
- صحف يومية ومجلات متخصصة في شؤون التوظيف والعمل
- هواتف ثابتة معدلة لاستخدام ذوي الإعاقة
- كتب وإرشادات عن التوظيف

**الخدمات المختلفة المقدمة في مراكز التوظيف العالمية:**

#### 1. خدمات الإرشاد المهني :

- تطبيق مقاييس الميول المهنية والقدرات
- تطبيق مقياس القدرة على العمل لذوي الإعاقة
- خدمات إرشاد مهنية فردية
- توعية ومساندة في مهارات البحث عن وظيفة ( إعداد السير الذاتية، المقابلات الشخصية ...)
- معلومات تفصيلية عن قطاعات العمل والمهن
- إعداد خطة تنفيذية للبحث عن عمل





## 2. خدمات التدريب :

- مهارات التواصل مع الزملاء في بيئة العمل
- مهارات الطباعة وغيرها على أن تكون مخصصة لذوي الإعاقة لتناسب احتياجاتهم.
- المهارات الأساسية للعمل
- التدريب الإلكتروني

## 3. خدمات التوظيف :

- عرض الفرص الوظيفية الشاغرة في منشآت القطاع الخاص والتي تناسب طبيعة الإعاقات المختلفة
- عقد لقاءات التوظيف بين طالبي العمل من ذوي الإعاقة والمنشآت وتوفير الخدمات اللازمة أثناء تلك اللقاءات كترجم لغة إشارة لذوي الإعاقات السمعية أو تهيئة مكان اللقاء بما يتناسب مع الإعاقات الحركية أو البصرية

## 4. خدمات ما بعد التوظيف :

- تقديم نصائح مهنية لطالب العمل من ذوي الإعاقة بعد توظيفه لمساعدته على الاستقرار والتطوير
- التوعية و التثقيف عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في نظام العمل واللوائح الخاصة بالعمل وذوي الإعاقة





