

أزمة توظيف؟ إليك منظومة عمل منسية

ويليام سي. هارجس، الابن

منشأة غسل الملابس ليست المكان الأكثر سحراً في العالم للعمل. رائحتها كريهة، والحرارة فيها عالية. يوجد في منشأتي نحو 60 موظفاً يقومون بفرز ووزن الملابس المتسخة، ثم غسلها، وتجفيفها، وكيها، وطيّها. كان العثور على أشخاص لشغل تلك الوظائف في بلدة لا تتعدى نسبة البطالة فيها 2.3% واحداً من أصعب التحديات التي واجهتها. ما ساعدني كان استهداف مجموعة توظيف لا يفكر بها كثير من المديرين - أشخاص معوقون.

كانت المنشأة التي أديرها في مرتفعات كولونيال، فيرجينيا تقدم أدنى الأجور في شركتنا. اليوم أصبحت رواتبنا منافسة، لكن عندما توليت العمل في 1998 كنا ندفع 5.45 دولارات بالساعة فيما كان أرباب عمل آخرون في المنطقة يعرضون 6.30 دولارات للعمال العاديين (لا يتمتعون بأي مهارات). كان رقم المبيعات قد ازداد بنسبة 360%.

وضعت إعلانات عمل في صحف محلية، وتلقيت اتصالاً من إداري في برنامج يدعى «فريق ريتشموند للمساعدة في التوظيف». سأل: «هل فكرت يوماً في توظيف أشخاص معوقين؟». أخبرني أن إدارة خدمات إعادة التأهيل في فيرجينيا تستضيف شهرياً اجتماعات لوكالات من المدينة، والولاية، والمقاطعة حيث يمكن لممثلين عن الصناعات عرض وظائف شاغرة في شركاتهم.

قلت: «ضعني أمامهم»، وفعل ذلك. كانت ردة الفعل جيدة، وبدأت أطلب من موظفي الخدمات الاجتماعية والمرشحين للعمل القدوم إلى المنشأة للقيام بجولة فيها؛ ليأخذوا فكرة عن الأعمال والوظائف. بعد الجولة، كنت أسأل المرشحين عما يعتقدون أن باستطاعتهم القيام به؟

في البداية، ظن كثير من المديرين أنني مجنون لإضافة المزيد من الأشخاص إلى جدول الرواتب، خاصة أشخاصاً قد لا يعملون دوماً كاملاً. أخبرتهم عن التخفيضات الضريبية الاتحادية التي تحصل عليها الشركات إذا عمل لديها معوق 400 ساعة على الأقل. بفضل التخفيضات، استطعت توظيف شخصين براتب شخص واحد. كانت تلك هي الطريقة التي حلت بها المشكلة - لكن بصدق كنت بأمس الحاجة إلى توظيف أشخاص مستعدين لإنجاز العمل.

وظّفت رجلاً على كرسي متحرك. كان معوقاً جسدياً من عنقه إلى الأسفل وقدرته على تحريك يديه محدودة. كان يشعر أن باستطاعته العمل في قسم الملابس المتسخة، يعدّ ويزن المناشف الملوثة.

رافقه موظف الخدمة الاجتماعية المسؤول عنه إلى المكان وعمل معه أسابيع عدة. كان مركزه طاولة محاطة بأكياس غسيل كبيرة تنتهي إلى عربات. في البداية، كانت العربات كبيرة جداً، وكان عليه أن يمدّ يديه إلى الأعلى مما يرهقه. ثم بنى رجال الصيانة منصة لرفعه إلى المستوى المطلوب. أصبح باستطاعته آنذاك وضع المناشف في أكياس.

عندما كان ينتهي من العمل، كان يأتي إلي، أو يذهب إلى مدير المنشأة ويقول: «أريد عملاً أؤديه». كنا نقول: «حسناً، ماذا يمكنك أن تفعل؟». كان يقول: «ذلك الشيء هناك، أظن أن باستطاعتي القيام به». أضحي يعرف الآن ثلاثة أو أربعة أعمال مختلفة. إحدى مهماته، مثلاً، هي فرز أكياس الغسيل. تعود الأكياس عادة إلينا كومة كبيرة متشابكة. لم يكن أحد يتمتع بالصبر لفرزها، لهذا كنا نتخلص منها - بالرغم من أن تكلفة كل منها أربعة سنتات. نوّفر الآن آلاف الدولارات كل شهر بإعادة استخدام الأكياس نفسها.

لدينا موظف آخر معوق يجلس في كرسي متحرك يحرك نفسه من الخصر إلى الأعلى. يعمل على آلة باركود (أرقام) لفرز الملابس ووضعها في سلال، وهو عمل ممتاز لشخص لا يتحرك من مكانه. كنا قد وظّفنا ستة أشخاص معوقين حتى الآن. اثنان منهم يعملان هنا منذ أكثر من سنة، وهي مدة طويلة لأي منشأة. إنهم لا يتأخرون أبداً، ويعملون بجد. كان ذلك قد رفع من معنوياتنا كثيراً.

ألتقى الآن اتصالات كثيرة من وكالات مختلفة. أقمنا مشروعنا الأخير بالتعاون مع وكالة في المقاطعة تدعى «خدمات تشيسترفيلد

للتوظيف». كانوا قد عرضوا تزويدنا بخمس إلى ثمانية موظفين معوقين يعملون بدوام كامل لطبي المناشف. سندفع لهم مبلغاً محدداً عن كل منشفة. ستقدم الوكالة مديراً وتدفع راتبه.

لا يمكننا توظيف كل من يتقدم بطلب. لم تستطع إحدى المرشحات، مثلاً - امرأة تعاني إعاقة سمعية - تنسيق أوقات عملها مع مترجم الإشارة الذي عينته الوكالة لها.

في أثناء السنتين اللتين أمضيتهما في إدارة هذه المنشأة، كنت قد جرّبت كل شيء - عمالاً سجناء، أشخاصاً يقومون بأداء خدمات اجتماعية، التوظيف بالاستفادة من دور عبادة محلية، الضغط على مجلس المدينة لإقرار خط مرور بجانب منشأتي. كان توظيف أشخاص معوقين قد أحدث فرقاً كبيراً في استقرارنا ورفع معنوياتنا. إنه أمر إيجابي بطرق عديدة - خاصة عندما ترى شخصاً يعمل أخيراً.

