



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



UN
DP

Европын Холбооны санхүүжилттэй
“Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн
төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төсөл



ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛАХ НЬ

Ажлын байрны дадлагажуулагч болон
ажил олгогч нарт зориулсан зурагт товхимол

2024 он
Улаанбаатар хот

ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ САНХҮҮЖИЛТТЭЙ “МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ
ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛГОТОЙ УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР
ЭРХЛЭЛТИЙН ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ” ТӨСӨЛ

ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙГ АЖИЛЛУУЛАХ НЬ

Ажлын байрны дадлагажуулагч болон ажил олгогч нарт
зориулсан зурагт товхимол

Боловсруулсан:

Б.Батцэцэг, ХБИ-ий ажлын байрны дадлагажуулагч, зөвлөх
Х.Отгонгэрэл, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн төслийн
мэргэжилтэн
Б.Золжаргал, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн төслийн
мэргэжилтэн

Хянан тохиолдуулсан:

Б.Сүхтоогоо, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий
газрын салбар дундын зохицуулалт, хэрэгжилт хариуцсан
мэргэжилтэн
Г.Амаржаргал - ХНХЯ, ЖАЙКА-гийн хамтран хэрэгжүүлж
буй "Монгол Улс дахь ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих
тогтолцоог бэхжүүлэх" төслийн ажилтан, АБД бэлтгэх
сургагч багш

Хэвлэлийн дизайн бэлтгэсэн:
Н.Тулга

Энэхүү “Оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах нь” товхимлыг Европын Холбооны санхүүжилттэй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой үялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд боловсруулав. Төслийг Европын Холбооны санхүүжилтээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлдэг.

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр нь ядуурал, тэгш бус байдал болон үүр амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй шударга бус байдлыг эцэслэх зорилго бүхий НҮБ-ын тэргүүлэх байгууллага юм. Дэлхийн 170 орны түншлэгчид болон мэргэжилтнүүдийн өргөн цар хүрээт хамтын ажиллагааны дүнд эх дэлхий, хүн бүрийн сайн сайхны төлөө хөгжлийн үрт хугацааны, цогц шийдлийг бий болгоход улс үндэстнүүдийг дэмжин ажилладаг.

Европын Холбоо бол Европ тивийн 27 тусгаар улсын эдийн засаг, улс төрийн нэгдэл юм. Тус Холбоо нь хүний эрхэм чанар, эрх чөлөө, ардчилал, эрх тэгш байдал, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийг түүний дотор цөөнхийн эрхийг дээдлэх үндсэн үнэт зүйлс дээр тулгуурлан байгуулагджээ. Өнөө цагт Европын Холбоо нь даян дэлхийн хүн бүрд хүртээмжтэй, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчны тогтвортой хөгжлийг дэмжсэн үйл ажиллагаа явуулж байна.

ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

978-9919-9177-5-3

Товхимлын агуулга зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд Европын Холбоо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. Энэхүү гарын авлагад ашигласан мэдээллийн үнэн зөв эсэх, тухайн материалыг ашигласны улмаас гарах үр дагаварт Европын Холбоо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр хариуцлага хүлээхгүй болно. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү хэвлэлийг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашиг олох хэрэгсэл болгохыг хориглоно.

Өмнөх үг _____	5
1. Оршил _____	6
2. Ерөнхий ойлголт _____	8
3. Ажлын байрны дадлагажуулагчийн дэмжлэг, түүний үйл явц _____	9
3.1 Ажилд орохоос өмнөх дэмжлэг _____	10
3.2 Ажилд орсны дараах дэмжлэг _____	18
3.3 Эргэх холбоотой ажиллах _____	26
Нэр томьёоны тайлбар _____	27

Энэхүү зурагт товхимлыг НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд 2023 онд хэрэгжүүлсэн Хүртээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих цогц үйл ажиллагааны үр дүн, сургамжид тулгуурлан боловсруулсан. Товхимол нь тус үйл ажиллагаанд хамрагдсан иргэд, ажил олгогч нар болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг (ХБИ) тогтвортой ажлын байраар хангах хүсэлтэй байгууллага, ажлын байрны дадлагажуулагч (АБД) нарт хэрэг болохуйц суурь мэдээлэл, зөвлөмж өгөхөд чиглэсэн.

АБД нарыг ХНХЯ болон Японы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Байгууллага (ЖАЙКА)-тай хамтран хэрэгжүүлсэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх” /DPUB2/ төслийн хүрээнд бэлтгэсэн болно.

Ядуурлыг арилгах, эх дэлхийгээ хамгаалах, хүн төрөлхтөн амар амгалан, хөгжил цэцэглэлтийн үр шимийг хүртэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны дэлхийн хэмжээний зорилт болох Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд нь “Хөгжлөөс хэн ч үлдэж, орхигдох ёсгүй” гэсэн үзэл баримтлалд тулгуурласан байдаг. Дэлхийн хүн амын 15 хувь буюу нэг тэрбум гаруй хүн ямар нэг хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна. Монгол Улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй 100,000 гаруй иргэн амьдардаг бөгөөд тэдний дийлэнх нь амьжиргааны доогуур түвшинд амьдарч байна. Үндэсний статистикийн хорооны 2023 оны судалгаанаас харахад хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ердөө 16 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь нийт хүн амын 56.7 хувийн түвшинтэй харьцуулахад туйлын зөрүүтэй харагдаж байна.

ХБИ-ийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нь нэмэгдүүлэх, ажлын байранд зуучлах, ажлын байранд нь дадлагажуулах дэмжлэг, үйл ажиллагаа Монгол улсад нэвтрээд 2 хүрэхгүй жил болж байна.

Энэхүү товхимлоор бид оюуны бэрхшээл гэж юу болохыг тайлбарлахын зэрэгцээ оюуны бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхлэх боломжтой гэдгийг, мөн тэднийг тогтвортой ажиллахад АБД ямар үүрэгтэй оролцдогийг ойлгуулахыг зорилоо. Түүнчлэн Тохирох хэрэглэгдэхүүн сонгох болон Системчилсэн зааварчилгааны аргыг ашиглах замаар ажлын байранд гарч болох зарим асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэж болохыг энгийнээр тайлбарлаж, ингэхдээ төслийн бодит туршлагаас сэдэвлэн харуулахыг зорьсон юм.

ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙ ХӨДӨЛМӨРТ ХҮРЭХ ЗАМ



АЖИЛ ХАЙЖ БУЙ ИРГЭН

Оюуны бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхлэхээр ажил хайх тэр мөчөөс ажилд хүрэх аялал эхэлнэ. Ажилд хүрэх аялал хаанаас эхлэх вэ?



ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ГАЗАР:

ХБХХГазарт ажил хайж буй иргэнийг ажилд зуучлах хэлтэс бий. Тус хэлтэст ажил хайж буй иргэний сонирхол, хүсэл, үр чадварт нийцсэн ажлын байр олох, зуучлах, ажлын байранд дадлагажуулдаг АБД нар ажиллаж байдаг бөгөөд юун түрүүнд ажил хайгч иргэнийг АБД-тай үүлзуулдаг.



АБД

АБД нь тухайн иргэнд тохирсон ажлын байр олсны дараа ажил олгогчтой зөвлөлдөж, улмаар ажлын байран дээр дадлагажуулж эхэлдэг.




АЖИЛ ОЛГОГЧ:

АБД нь тухайн иргэнд тохирсон ажлын байр олсны дараа ажил олгогчтой зөвлөлдсөж, улмаар ажлын байран дээр дадлагажуулж эхэлдэг.




ТОГТВОРТОЙ АЖЛЫН БАЙР:

АБД нь тухайн иргэнийг ажлын байранд нь дадлагажуулж дууссанаар ажил хайгч иргэн ажлын байртай болно.



Манайх квотоо биелүүлэх зорилгоор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авахаар шийдсэн. Гэхдээ оюуны бэрхшээлтэй иргэнтэй ажиллаж үзээгүй учраас өмнө нь ажиллаж байсан туршлага дээрээ үндэслээд оюуны бэрхшээлээс бусад төрлийн л бэрхшээлтэй иргэнийг авмаар байна.



Ойлголоо. Оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж байсан туршлагагүй ч гэсэн энэ удаад та бүхнийг оролдоод үзээсэй гэж хүсэж байна. Учир нь АБД миний бие оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахтай холбоотой асуудлуудыг танай байгууллагад хүндрэл учруулахгүйгээр ажлын байранд нь шийдэхэд дэмжин ажиллах боломжтой юм шүү.



ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Оюуны хоцрогдолтой буюу санал бодлоо солилцох, хүлээн авч ойлгох, өөрийгөө илэрхийлэх гэх мэт өдөр тутмын асуудлыг сайн ойлгож, хийж чадахгүйн улмаас дэмжлэг шаардлагатай хүнийг оюуны бэрхшээлтэй хэмээн тодорхойлдог.

Оюуны хувьд хоцрогдолтой гэдэг нь бусад бүх чадварын хувьд бэрхшээлтэй гэсэн үг биш юм. Зарим нь “Хүний ярьж буй зүйлийг ойлгодог хэдий ч өгүүлбэр зүйн хэмжээнд нарийн ойлгож, илэрхийлэхдээ тааруухан” байдаг бол “Үгэн заавраас илүүтэй харахад ойлгомжтой зааварчилгааг амархан хүлээж авдаг” хүмүүс ч байдаг. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлийн түвшин, зохицох чадвар, хүсэл эрмэлзэл, сонирхол, биеийн хүчний хувьд хүн бүр харилцан адилгүй байдаг бөгөөд зөвхөн IQ-д үндэслэн хөдөлмөрийн чадварыг тодорхойлохоос зайлсхийх хэрэгтэй.



ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ АЖИЛТАНТАЙ ХЭРХЭН ХАРИЛЦАХ ВЭ?

Оюуны бэрхшээлтэй ажилтан нэгэн зэрэг олон хүнээс тайлбар, зааварчилгаа авахаар төөрөгддөг тул зааварчилгааг **нэг хүн дагнан, дэс дараатайгаар** өгөх.

Ажил хийхэд нь шаардлагатай **тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангаж**, ажлын явцыг нь хялбарчилсан, ажил үүргийн хуваарилалт хийн, ажиллах боломжийг нь бүрдүүлэх.

Оюуны бэрхшээлтэй хүнд бүтээмж өндөртэй, таатай ажиллах боломж бүрдүүлэхийн тулд ажил олгогчид **АБД-ын дэмжлэг авах**.

Оюуны бэрхшээлтэй ажилтантай харилцахдаа “энэ”, “тэр” гэх мэт заах үг, хийсвэр утгатай үг хэллэгээс зайлсхийж, **товч тодорхой ярих**.

Зураг болон дүрс ашиглаж, ажил гүйцэтгэхдээ анхаарах зүйлсийг нь самбарт бичиж тайлбарлах.

Зааварлагч буюу хариуцсан ажилтан нь **өөрөө үлгэрлэн хийж үзүүлээд**, дараа нь тухайн хүнээр хийлгүүлбэл илүү үр дүнтэй байх болно.

АБД БОЛОН АЖИЛ ХАЙГЧ ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭН

1980-аад оноос АНУ-д Ажлын байрны дадлагажуулагч буюу Job coach гэдэг нэршлийг ашиглах болж, АБД нар ажил хийхийг хүссэн оюуны бэрхшээлтэй иргэдэд дэмжлэг үзүүлж эхэлсэн. Энэ үеэс өнөөдрийг хүртэл Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ийн конвенцод нэгдэн орсон улс орнуудад АБД нь тогтолцоо болон нэвтэрч, хэрэгжсээр иржээ.

АБД-ын тогтолцоо нь “дадлагажсаны дараа ажилд орох” (Training then placement) бус “ажилд орсны дараа дадлагажих” (Placement then training) гэсэн үзэл баримтлалтай бөгөөд ажлын байранд шаардлагатай арга техник, үр чадварыг ажил хийлгэнгээ сургая, хөгжүүлбэ гэсэн зорилготой юм. Ийм учраас АБД нь оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг тохирсон ажилд нь дадлагажуулахдаа ажлын байранд гарч болзошгүй асуудал, саад бэрхшээлийг арилгахад ажил олгогчид зөвлөн тусалдаг. Ингэхдээ ажил олгогчид оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг хэрхэн ажиллуулах талаарх зөвлөгөө, арга, туршлагыг ажлын байранд нь нэвтрүүлж, ажил олгогчид чиглэсэн дэмжлэгийг үзүүлдгээрээ давуу талтай билээ. Үүнийг товчхондоо оюуны бэрхшээлтэй иргэн болон ажил олгогч хоёрт үзүүлж буй АБД-ын дэмжлэг гэж нэрлэдэг.

3

АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАДЛАГАЖУУЛАГЧИЙН ДЭМЖЛЭГ, ТҮҮНИЙ ҮЙЛ ЯВЦ



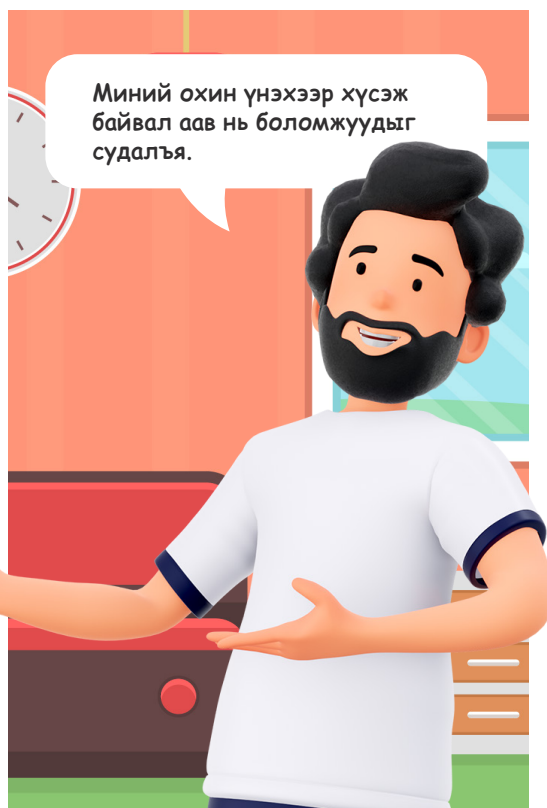
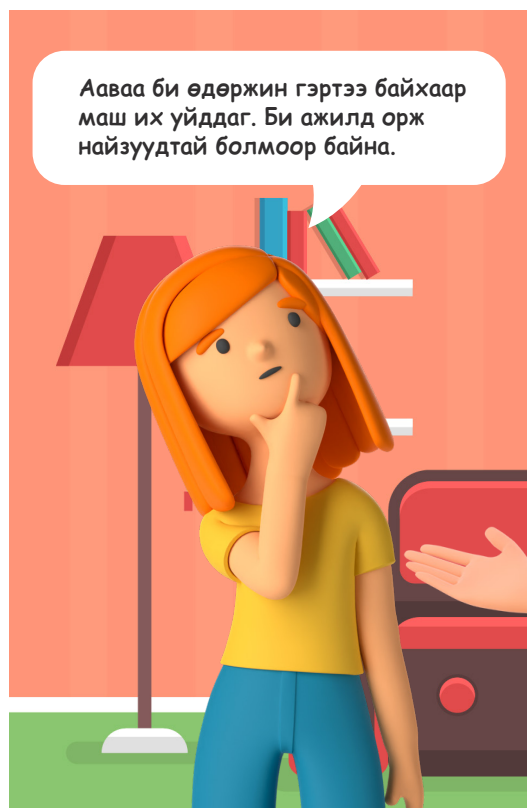
Энэ бол Алимаа. Алимаа аав, эгч нарын хамт Улаанбаатар хотод амьдардаг. Тэрээр 20 настай. Тусгай сургуульд 6 дугаар анги хүртэл суралцаад сургуулиасаа гарсан. Түүний гэр бүлийн гишүүд өглөө ажил, сургуульдаа явдаг тул Алимаа гэртээ ихэнх цагийг ганцаараа өнгөрүүлдэг.



Аав нь ажилдаа яваад ирнэ. Миний охин гэрээ сайн харж байгаарай.

Зaa, ааваа би чадна.





МАРГААШ НЬ

Сайн байна уу. Намайг Сүрэн гэдэг. Би Ажлын байрны дадлагажуулагчаар ажилладаг. Чи ямар ажил сонирхож байгаа вэ?

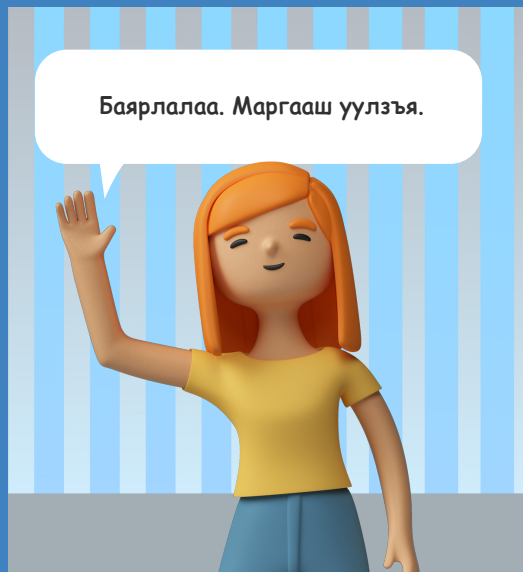
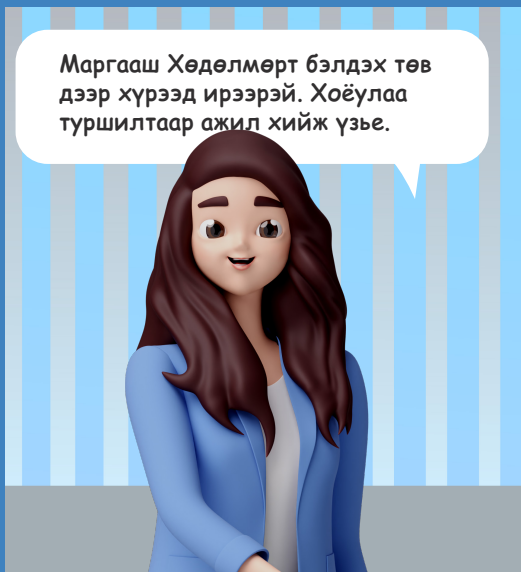
Сайн байна уу. Намайг Алимаа гэдэг. Ямар ажил хийхээ сайн мэдэхгүй л байна...



Ажилд орж, хамт олонтой болох ямар сайхан байдаг талаар Сүрэн Алимаатай удаан ярилцлаа...

Маргааш Хөдөлмөрт бэлдэх төв дээр хүрээд ирээрэй. Хоёулаа туршилтаар ажил хийж үзье.

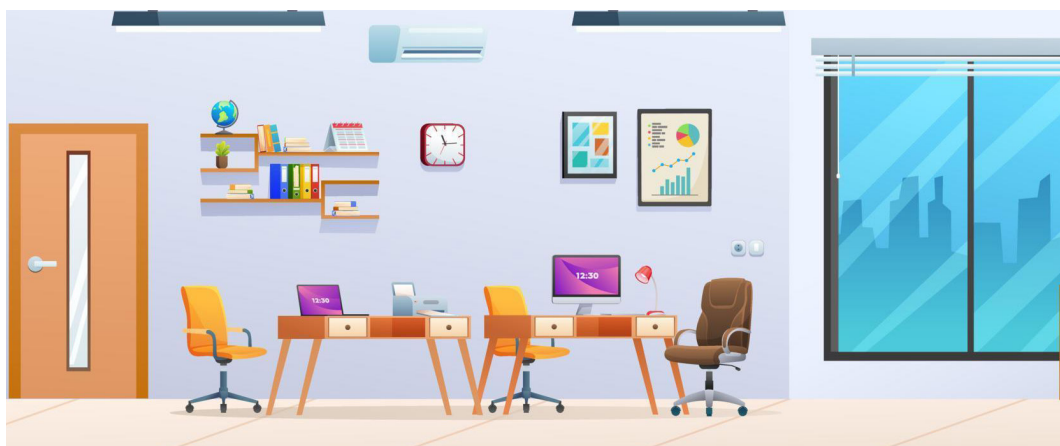
Баярлалаа. Маргааш уулзъя.



Хөдөлмөрт бэлдэх төв гэдэг нь ХБИ-дэд хөдөлмөрийн чиг баримжаа олгодог сургалтын төв юм.

Хөдөлмөрт бэлдэх дэмжлэг гэдэг нь хөдөлмөрт бэлдэх сургалтаар дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдлэг олгох, нийгмийн амьдралын үр чадварыг нэмэгдүүлэхийг хэлдэг. Монголд тус үйл ажиллагааг одоогийн байдлаар (2024) ХБИ-ийн ТББ-ууд болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний мэргэжил сургалтын төв, Хөвсгөл, Ховд, Дундговь, Архангай, Дорнод, Дархан-Уул зэрэг аймагт байгуулагдсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн төвд зохион байгуулж байна.

МАРГААШ НЬ



Алимаа өнөөдөр сайн байлаа.
Чамд тохирсон ажил гарч
ирэхээр холбогдоно оо.



За ойлголоо, баярлалаа
танд!



ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНД ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ

АБД нь оюуны бэрхшээлтэй иргэнд тохирсон ажил олох, ажлын байранд дадлагажуулах төлөвлөгөө боловсруулахын тулд тухайн хүний онцлог, зан чанар, ар гэрийн нөхцөл байдлын талаар шаардлагатай мэдээлэл олж аваад, мөн ажлын байран дээр гарч болзошгүй асуудал, саад бэрхшээлүүдийг тодорхойлохын тулд үг үнэлгээг хийдэг.

Оюуны бэрхшээлтэй иргэнд үнэлгээ хийх дараалал



1. Ярилцлага

Дэмжлэг үзүүлэх оюуны бэрхшээлтэй иргэн, түүний асран хамгаалагчтай нь ярилцлага хийж, мэдээлэл цуглуулна.

Анхаарах зүйлс:

- Асран хамгаалагч бус оюуны бэрхшээлтэй иргэнтэй өөртэй нь түлхүү харилцах

- Асуух зүйлсээ урьдчилан бэлдэх



2. Ажиглалт хийх

Байгууллагын орчинтой төстэй газар оюуны бэрхшээлтэй иргэнээр ажил хийлгэж үзэх, заавар өгөхөд хэрхэн ойлгож байгааг, мөн зааварчилгааг ойлгон ажил гүйцэтгэх чадвар ямар байгаа зэргийг ажиглана.

Анхаарах зүйлс:

- Олон янзын даалгавар буюу ажил хийлгэж үзэх, ажил хийхдээ тухайн иргэний ажлын эв дүй, онцлог шинжийг нь ажиглаж тэмдэглэх.



3. Дүгнэх.

Уулзалтын үеэр цуглуулж, олж авсан мэдээлэл болон ажиглалтаар тэмдэглэсэн зүйлсээ нэгтгэн дүгнэж тухайн иргэний гүйцэтгэх боломжтой ур чадвар мөн ар гэрийн дэмжлэг зэргийг илрүүлэн нээж, давуу талуудад нь үндэслэн тус иргэнд ямар ажил тохирох, мөн хөдөлмөрлөх ямар боломж байгаа талаар төсөөлөлтэй болно.

Анхаарах зүйлс:

- Тухайн иргэн тогтвортой ажиллахад ар гэрийнхэн тууштай дэмжих эсэхийг сайтар анхаарч тооцох,

- Үнэлгээн дээр тулгуурлан ажлын байранд гарч болох саад бэрхшээл, эрсдлийг урьдчилан тооцоолох, тэдгээрийг даван туулах хувилбаруудыг тодорхойлох

ТОХИРСОН АЖЛЫН БАЙРЫГ ХАЙЖ ОЛОХ

Ажлын байр олох үйл явц: АБД нь өөрт байгаа бэлэн ажлын байрны мэдээлэл, харилцаа холбоо, дотоод сүлжээ, хүрээлэл болон ажлын зар тавигддаг бүхий л хэрэгслийг ашиглан ХБИ ажиллахад тохиромжтой ажлын байрны талаарх мэдээллийг хайж олдог. Жишээлбэл дараах сувгаар мэдээлэл олох, үүнд:



ЕЛОВ ПЛАТФОРМ



**АЙМАГ,
ДҮҮРГҮҮДИЙН
ХХҮГ, ХХҮХ**



**ZANGIA.MN ГЭХ МЭТ
ЦАХИМ САЙТАД
ТАВИГДСАН ХБИ-ИЙГ
АЖИЛД АВАХ ЗАР**



**ХБХХЕГ-ЫН
ХӨДӨЛМӨРИЙН
БИРЖ**



**ХУВИЙН
ХӨДӨЛМӨРИЙН
БИРЖ**



**ХБИ-ИЙН ТББ-
ҮҮД/ХӨДӨЛМӨР
ЭРХЛЭЛТИЙГ
ДЭМЖИХ
БАЙГУУЛЛАГУУД**



**ААНБ-УУДЫГ ОРОЛЦУУЛСАН АРГА ХЭМЖЭЭ,
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАРМАГ, КАРЬЕР ЭКСПО ЗЭРЭГ ҮЙЛ
АЖИЛЛАГАА**

Нээлттэй ажлын байрны талаарх мэдээлэл олох хамгийн сайн арга гэсэн тогтсон аргачлал байхгүй бөгөөд ХБИ ажиллах боломжтой ажлын байр олох нь тасралтгүй хийгээд уйгагүй үйл явц юм.

АЖЛЫН БАЙРАНД ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ

ХБИ-ий ажиллах ажлын байрыг "ажлын агуулга", "дэд бүтцийн орчин", "хамт олны орчин" гэх гурван чиглэлээр үнэлгээ хийх бөгөөд ингэхдээ ярилцлага, ажиглалт, тэмдэглэлийн арга ашиглах замаар ХБИ ажиллах нөхцөл байдлыг тодорхой, бодитойгоор үнэлж, дүгнэдэг. Бодит дүгнэлт гаргаснаар ХБИ-нд тохиромжтой ажлыг олж тодорхойлон, ажил хийх орчны хүртээмж, нөхцөлийг сайжруулах төлөвлөгөө боловсруулж, цаашид ХБИ тогтвортой ажиллахад хамт олны дэмжлэгийг бүрдүүлэх төлөвлөгөө боловсруулан, төлөвлөгөөгөө хүний нөөцийн мэргэжилтэн болон удирдлагад танилцуулан хамтран хэрэгжүүлдэг.

Ажлын агуулгаас гадна байгууллагын ОРЧИН, хамт олны ХАРИЛЦАА чухал



- Дуу чимээ, агаарын хэм, үнэр
- Гэрэл гэгээтэй, хүн ихтэй
- Ажил хийх орон зай гэх мэт



- Ойлголтын түвшин, Гүйцэтгэл
- Ажлын байрны ёс зүйн дүрэм
- Гарын авлагын хэрэгцээ гэх мэт



- Харилцаа
- Хамт олонтой таарамжтай байх гэх мэт

ҮНЭЛГЭЭНЭЭС ХОЙШ ХЭДЭН ӨДРИЙН ДАРАА

Алимаа нягт, нямбай. Ажлаа яаж хийхээ ойлгочихвол маш сайн гүйцэтгэдэг. Түүний зан чанар, үр чадварууд нь танай ажлын байранд сайн тохирохоор байна.



Мэдээлэл өгсөнд баярлалаа. Алимаа манай ажлын байранд маш сайн тохирохоор санагдаж байна.



Ажилдаа ирж очихдоо ганцаараа явж чадахгүй учраас гэрт нь ойрхон салбарт ажиллуулах боломжтой юу? Алимааг ажлын байран дээрээ гарших хүртэл нь би хамт байж тусалж, зааж сургая.



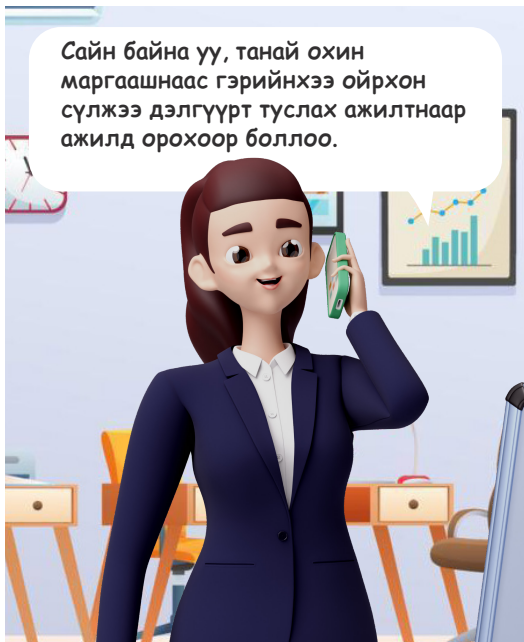
Болно болно. Манай нэг салбар дэлгүүр гэрээс нь 10 минутын зайд байгаа юм байна. Та хоёр маргаашнаас эхлэн ажиллах боломжтой.



3.2

АЖИЛД ОРСНЫ ДАРААХ ДЭМЖЛЭГ

- Ажил хайж буй оюуны бэрхшээлтэй иргэнд төвлөрсөн дэмжлэг үзүүлж, хамт олны дэмжлэг бий болгох нь



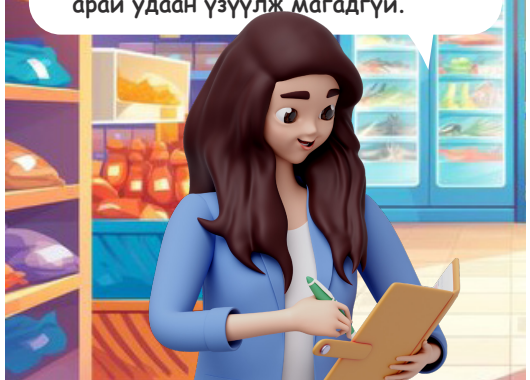
Намайг Сүрэн гэдэг. Өнөөдрөөс Алимааг энэ салбарт дэмжин дадлагажуулна.



Намайг Алимаа гэдэг. Би 20 настай.



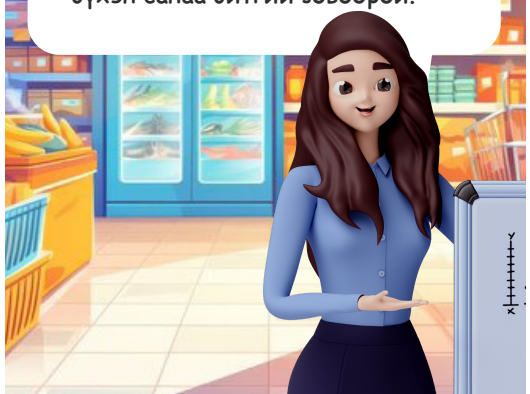
Алимаа маань анх удаа ажилд орж, хамт олонтой болж байна. Та бүхний ярьж, хэлж буйг хурдан ойлгохгүй, хариу үйлдэл арай удаан үзүүлж магадгүй.



Зүгээр дээ. Бид бүгд түүнтэй хүлээцтэй хандах болно. Таныг энд байж бидэнд тусалж байгаад баяртай байна.



Тухай бүрд нь би түүнтэй хэрхэн харьцах, ойлгуулах талаар дэргэд нь чиглүүлээд явах тул та бүхэн санаа битгий зовоорой.



Намайг тусалж дэмжээрэй, би хичээнэ ээ.



АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАДЛАГАЖУУЛАГЧ ОЮУНЫ БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНД ТӨВЛӨРСӨН ДЭМЖЛЭГ ҮЗҮҮЛЭХДЭЭ АНХААРАХ ЗҮЙЛС

ҮЛГЭРЛЭХ

Оюуны бэрхшээлтэй иргэнд ажлын зааварчилгаа өгч, дадлагажуулахдаа захиран тушаах бус эелдэг боловсон харьцах. Таны харилцаа үргэлжлээд хамт олны харилцаа болон үлдэнэ гэдгийг санах

ХҮНДЭТГЭХ

Тухайн иргэнийхээ эрхэм чанарыг хүндэтгэх. АБД нь гол дүр мэт бүгдийг зааж зааварлах маягаар харьцахгүй байх.

БИЕ ДААЛГАХ

Ажлын зааварчилгаа өгч, дадлагажуулахдаа аль болох АБД-ын дэмжлэг, оролцоог бага түвшинд байлгахыг хичээх. Бүх юманд нь оролцохоос зайлсхийх.

ОРОЛЦУУЛАХ

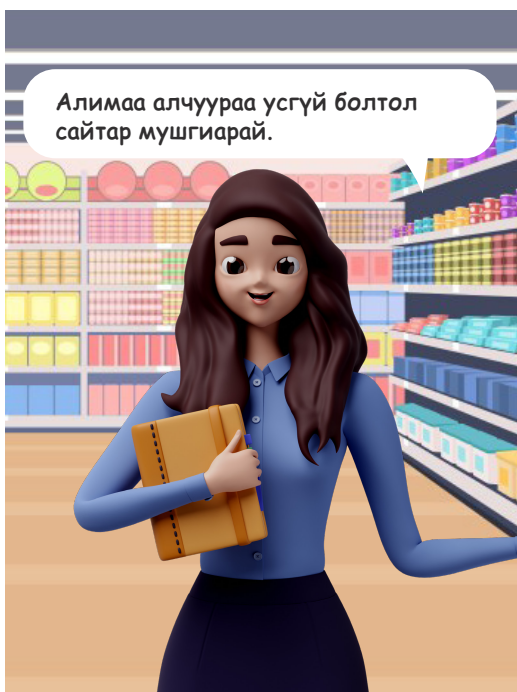
АБД нь иргэнтэйгээ цаашид байнга хамт байхгүй гэдгээ санаж ажлын зааварчилгаа өгч, дадлагажуулахдаа хамт ажиллах хүмүүсийг нь зохистой хэмжээнд оролцуулан хамтран ажиллах боломжийг бүрдүүлэх.

АЖЛЫН ЭХНИЙ ӨДӨР

Алимаа ажлын хувцсаа өмсөөрэй.



Алимаа алчуураа усгүй болтол сайтар мушгиарай.



Ойлголоо.

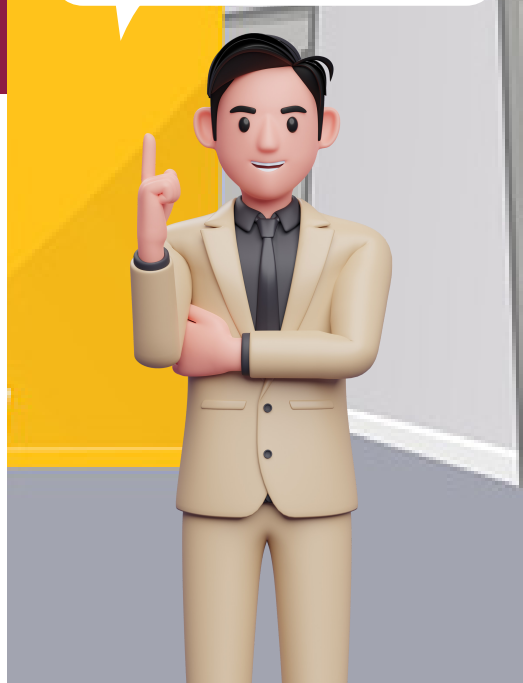


ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛИЙН ОНЦЛОГТ ТОХИРСОН АЖЛЫН БАЙРНЫ ТОХИРОХ ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН СОНГОСОН ЖИШЭЭ

Алимаа мушгих боловч усгүй болтол мушгиж чадахгүй байлаа. Алимаагийн гарын алга хэтэрхий жижиг, хуруунууд хэтэрхий богино мөн булчин султай тул том алчуур гарын атганад багтаж мушгигдахгүй байгааг АБД ажиглаж мэдэв. Иймд гар хурууны онцлог болон мушгих хүчинд нь тохируулан жижиг алчуур сонгох ёстой хэмээн дүгнэв. Хөгжлийн онцлогт тохируулан, ширээ болон лангууг арчих жижиг алчуур сонгож өгөх нь Алимаагийн хувьд ажил гүйцэтгэх тохирох хэрэглэгдэхүүнтэй болж байгааг харуулж байна.

Өнөөдөр Алимаа маань ажлаа нягт нямбай сайн хийлээ. Жаахан удаан байгаа ч гэсэн ажил хийх тусам ажилдаа дасаад хурдан хийх байгаа. Харин Алимаагийн онцлогт тохируулан жижиг, нимгэн алчуураар хангаж өгөхийг зөвлөж байна. Тэгвэл Алимаа ажлаа ямар ч асуудалгүй хийхээр байна.

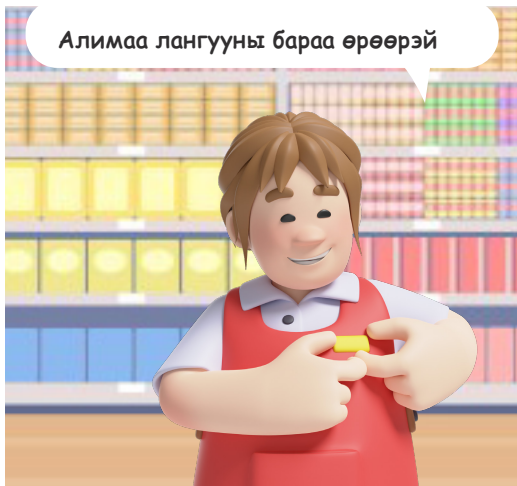
Аан зөв , хөгжлийн онцлогт тохируулан ажлын багаж хэрэгслийг сонгоно гэдэг нь тухайн хүнд зориулсан тохируулга байх нээ. Баярлалаа. Маргааш гэхэд жижиг, нимгэн алчуураар хангана аа.



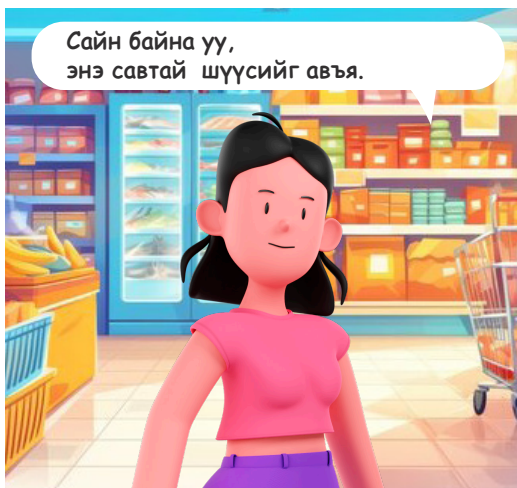
АЖЛЫН ХОЁР ДАХЬ ӨДӨР

Ажлын байранд гарч буй үл ойлголцол, харилцааны асуудлыг шийдэж буй жишээ

Алимаа лангууны бараа өрөөрэй



Сайн байна уу,
энэ савтай шүүсийг авъя.

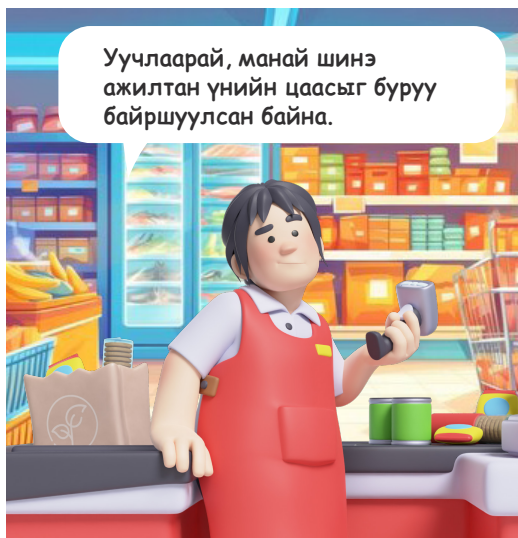


За, 5500 төгрөг болж байна.



Үгүй дээ, 3500 төгрөг байсан даа.



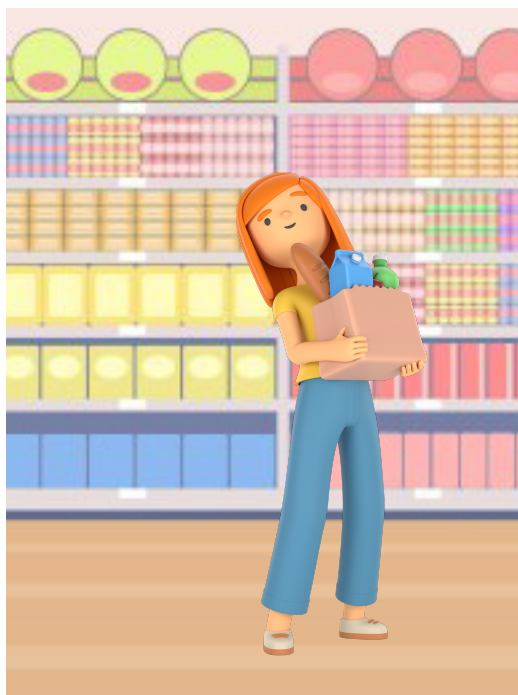


Ажлын байранд гарах үл ойлголцол, харилцааны асуудал ихэвчлэн оюуны бэрхшээлтэй хүнд зааварчилгааг системчилсэн аргаар тайлбарлаагүйн улмаас үүсдэг. Иймд оюуны бэрхшээлтэй хүнд ажлын даалгавар өгч, ажлыг хийлгэхдээ системчилсэн зааварчилгааны аргыг ашигладаг. Үүнийг хамт ажиллах ажилчид мэдэж байх хэрэгтэй бөгөөд АБД тэдэнд мөн давхар зааж сургадаг.

Системчилсэн зааварчилгаа гэдэг нь АБД нь аль болох богино хугацаанд оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг ажлаа бие даан хийж сургахад ашигладаг системтэй, төлөвлөгөөтэй, үр дүнтэй, хөндлөнгийн оролцоо багатайгаар дэмжлэг үзүүлэхэд хэрэглэдэг арга юм.

Системчилсэн зааварчилгаа нь дараах 4 үе шаттай бөгөөд оюуны бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байранд дадлагажуулж байх хугацаандаа тус аргыг хамт ажиллах хүмүүст нь зохистойгоор ойлгуулан зааж, АБД байхгүй үед ашиглах зохих мэдлэгтэй болгох нь зүйтэй байдаг.

Системчилсэн зааварчилгааны 4 үе шат



● НЭГ САРЫН ДАРАА

Алимаа ажлаа сайн хийдэг болсон, нэг минут ч хоцрохгүй цагтаа ирдэг манай хариуцлагатай ажилтан болсон шүү.



Сайн байна. Тусалж дэмжин хүлээцтэй хамтран ажилласан танд баярлалаа.



Охин маань ажилдаа дуртай явдаг. Цалингаараа хүссэн юмаа авч, үлдсэнийг нь хадгалж байгаа.



Ажилтай болсондоо баяртай байна, илүү сайн ажиллаж аяллаар явахаар цалингаа хадгалж байгаа, баярлалаа.



НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

ХБ - Хөгжлийн бэрхшээл "Бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хамааруулна."¹

ХБИ-ийн төрөл - Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа одоогийн эрх зүйн бичиг баримтад тусгаснаар Монгол улс хөгжлийн бэрхшээлийг 7 ангилж байна.²

- 1) Хөдөлгөөн, бие эрхтний бэрхшээл
- 2) Сэтгэцийн бэрхшээл
- 3) Харааны бэрхшээл
- 4) Сонсголын бэрхшээл
- 5) Хэл ярианы бэрхшээл
- 6) Хавсарсан бэрхшээл
- 7) Бусад бэрхшээл

ХБИ - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

АБД - Ажлын байрны дадлагажуулагч³ буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэг үзүүлэх мэргэшсэн ажилтан нь ХБИ-ий харьяалагдах ажлын байран дээр тодорхой хугацаанд ажиллаж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг ХБИ-д шууд үзүүлэхийн зэрэгцээ, хамт олонтой нь нягт холбоотой хамтран ажиллаж, ажлын агуулга, хамт олны болон дэд бүтцийн орчин, ажилд авахад тавигдах шаардлага гэх мэт орчны хүчин зүйлсэд анхаарал хандуулж, хөдөлмөр эрхлэхэд ээлтэй ажлын байрны орчныг бүрдүүлэхтэй холбоотой зохицуулалтыг хийнэ.

Ажлын байрны өөрчлөлт, тохируулга⁴ (job redesign, accomodation and modification)- ХБИ ажиллахад давхар бэрхшээл

үүсэхээс сэргийлэх, мөн аюулгүй ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор 1) ажиллах байгууллагын гадаад орчин болон ажиллах талбар (дотоод орчин) зорчиход саадгүй, хүртээмжтэй, ээлтэй байх талаас нь дэд бүтцийн орчныг тооцож бодох мөн 2) тухайн байгууллагын ажлуудаас ХБИ-д тохирох ажлыг сонгож, ажлын агуулгад өөрчлөлт хийх, өөрчлөлт хийхийн тулд боломжит тохируулгыг санал болгохыг ажлын байрны өөрчлөлт, тохируулга гэнэ.

Ажлын агуулга⁵ - Ажлын агуулга гэдэгт тухайн байгууллагын ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажлын байрны зорилго, зорилт, чиг үүрэг, тавигдах шаардлага, мэдлэг, үр чадвар, ажиллах цаг зэрэг бүгдийг хэлнэ.

Дэд бүтцийн орчин⁶ - Дэд бүтцийн орчинд тухайн ажлын байрны чиг үүргийг биелүүлэхийн тулд ажил хийж гүйцэтгэх гадаад болон дотоод орчныг багтаана.

Ажиллах дотоод орчин⁷ - Ажиллах дотоод орчин гэдэг нь тухайн ажлын байрны чиг үүргийг биелүүлэхийн тулд ажиллах байнгын талбарыг хэлнэ.

Ажиллах гадаад орчин⁸ - Ажиллах гадаад орчин гэдэг нь тухайн ажлын байрны чиг үүргийг биелүүлэхийн тулд ажиллах талбар хүртэл ирж очих, зорчих бүх талбай буюу тухайн байгууллагын эзэмшилд хамаарах ажилчдын зорчих хөдөлгөөн зөвшөөрөгдсөн бүх талбайг хэлнэ.

Ажлын багаж хэрэгсэл⁹ - Ажлын багаж хэрэгсэл гэдэг нь тухайн ажлын байрны чиг үүргийг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай бүхий л эд хогшил, тавилга, багаж, хэрэгслийг хэлнэ. Жишээлбэл,

¹Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 4.1.1

²ХНХЯ, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал: Бодлого, үйл ажиллагаа 2020 оны мэдээлэл

³Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 12 сарын 22-ний А/210 тушаал, Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт /YAMAT/

⁴ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024

⁵ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024

⁶ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

нягтлангийн ажлын байранд: ширээ, сандал, тооны машин, компьютер, бичгийн хэрэгсэл гэх мэт.

Хамт олны орчин¹⁰ - тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэхийн тулд байнгын ажлын талбарт хамтрах ажилчид болон байгууллагын нийт ажилчдыг хэлэхээс гадна байгууллагын хүний нөөцийг чадавхжуулахтай холбоотой сургалт, хөтөлбөр, байгууллагын соёл, албад хоорондын хамтын ажиллагаа зэрэг хүний нөөцийн үйл ажиллагааны чиглэл бүгд багтана.

ХБИ үнэлгээ¹¹ - ХБИ-ий талаар илүү сайн ойлголттой болох, хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр тухайн хүнд тохирсон шаардлагатай дэмжлэгийг хэрхэн үзүүлэх, цаашдын дэмжлэгийг тодорхойлох, тохирсон ажил олох, тохирсон ажилд нь тогтвортой ажиллуулахын тулд ажилд орсны дараа төвлөрсөн дэмжлэгийг

хэрхэн үзүүлэх талаарх ганцаарчилсан дэмжлэгийн төлөвлөгөө боловсруулах зорилгоор хийдэг бөгөөд үүнд шаардлагатай өргөн хүрээний мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, төлөвлөх АБД-ын ажиллагааг хэлнэ.

Төвлөрсөн дэмжлэг - ХБИ-ий үнэлгээгээр гаргасан ганцаарчилсан дэмжлэгийн төлөвлөгөөний дагуу тохирсон ажилд орсон ХБИ-ийг цаашид тогтвортой ажиллуулахад чиглэсэн орчин, нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор АБД нь тухайн иргэн ажлын байрандаа ажлаа хийж буй үйл явц, чадвар, ахицыг ажиглах, тэмдэглэл хөтлөх, дүгнэлт хийх, шаардлагатай арга хэмжээ авах, ажлын бүтцийн өөрчлөлт, тохируулга хийх саналыг хүний нөөцөд оруулах, мөн ажлаа бие даан хийх хүртэл ажлын байранд нь ажлын цагаар зааварчлахыг хэлнэ.

⁷ ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.

⁸ ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.

⁹ ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.

¹⁰ ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.

¹¹ ХНХЯ, ЖАЙКА "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх" төсөл. 2020-2024.



www.sdgbeproject.mn