

BROER TIL ARBEID

Hvordan få flere funksjonshemmede i jobb



Funksjonshemmedes
Fellesorganisasjon

Hva er?

Aktivitetsplikt: Alle offentlige arbeidsgivere og private med over 50 ansatte er pålagt å arbeide aktivt for likestilling.

Arbeidsavklaringspenger (AAP): En helserelatert ytelse i en periode der man får bistand fra NAV.

Arbeidsevnevurdering (AEV): En prosess mellom bruker og NAV for å kartlegge arbeidsevne og behov for oppfølging for å komme i arbeid.

Brukerstyrt Personlig Assistanse (BPA): En rettighetsfestet ordning med personlig assistent som styres av bruker og gis av kommunene.

CRPD: Convention on the Rights of People with Disability, på norsk FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Funksjonsassistanseordningen: Decker utgifter til nødvendig praktisk hjelp i arbeidssituasjonen.

IA-avtalen: En avtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet for et mer inkluderende arbeidsliv. Delmål 2 i denne er å hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne.

Inkludererstilskudd: Arbeidsgiver kan søke om inkludererstilskudd for å kompensere for kostnader til tilrettelegging av arbeids- eller tiltaksplassen.

Ny uføretrygdordning (2015): Folketrygdens uførepensjon er erstattet av ny uføretrygd som sikrer varig økonomisk trygghet for de som ikke kan jobbe på grunn av sykdom eller skade, samt å bedre muligheten til å kombinere arbeid og trygd.

Positiv særbehandling: Arbeidssøkere som har dårligere muligheter i arbeidslivet kan gå foran ved lik, eller tilnærmet lik, kvalifisering.

Redegjørelsesplikten: Arbeidsgivere skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten.

Trainestillinger for funksjonshemmede: Aspirantstillinger som er forbeholdt funksjonshemmede.

Varig lønnstilskudd: Arbeidsgiver får tilskudd til arbeidstakers lønn slik at arbeidstaker kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA): Ordning for personer som har eller ventes å få innvilget varig uføretrygd, som har behov for tilrettelegging og oppfølging. Arbeid tilbys i skjermet virksomhet eller som enkeltplass i ordinær virksomhet.

FFOs ANBEFALINGER

- Norge må sikre et ikke-diskriminerende arbeidsmarked og et arbeidsliv som likestiller funksjonshemmede med andre.
- Flest mulig funksjonshemmede må gis mulighet til å jobbe i det ordinære arbeidslivet.
- Utdanning og kvalifisering er de viktigste broene til arbeid.
- Godt samarbeid med helsetjenesten og kommunen er en forutsetning.
- Det må være lett å kombinere arbeid og trygd.
- NAV-kontorene må være kompetente og ha frihet til å gi brukerne individuelt tilpassede tjenester.
- Arbeidsgivere må gis støtte og oppfølging når de ansetter funksjonshemmede.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre¹.

Et arbeidsliv for alle?

Funksjonshemmede og kronisk syke² er en sammensatt gruppe, med ulike utfordringer. Noen tilstander er synlige, mens andre ikke vises utenpå. Noen er født med en tilstand, andre får den i løpet av livet. En funksjonshemming må ikke bety at man har nedsatt arbeidsevne. Det handler ofte om god tilrettelegging av arbeidssituasjonen. Graden av sysselsetting varierer med type funksjonshemming³. For eksempel er bare 23 prosent av rullestolbrukere i jobb, mens 67 prosent av hørselshemmede er sysselsatt. Avstanden til arbeidslivet varierer for den enkelte.

Flest mulig må få en mulighet i det ordinære arbeidslivet. Sentrale virkemidler er tiltak mot diskriminering, god tilgjengelighet, universelt utformede arbeidsplasser og en arbeidsmiljølov som sikrer en trygg arbeidsplass. Men det er fortsatt behov for en særpolitikk for sysselsetting av funksjonshemmede.

Virkemidlene i arbeidslivet må ha tiltak for både rekruttering til og fastholdelse av jobb, møte mangfoldet, og bidra til å redusere ulikhetene mellom funksjonshemmede og andre arbeidstakere. For noen er varig tilrettelagt arbeid (VTA) i en arbeidsmarkedsbedrift et egnet tiltak. Slike bedrifter må sikres forutsigbare rammevilkår. VTA-ordningen må styrkes, både i kvalitet og antall plasser. Det økonomiske ansvaret for ordningen må ikke overføres fullt ut til kommunene. Det må være et samarbeid med kommunene om flere og mer differensierte arbeids- og dagtilbud utenfor ordinært arbeidsliv.

FFO ser behovet for en livsfasepolitikk for et mer inkluderende arbeidsliv. Unge funksjonshemmede har ofte utfordringer knyttet til utdanning og overgang til arbeidslivet, mens voksenalderen har utfordringer med å stå i, eller komme tilbake i jobb. For gruppen eldre bør det være fokus på arbeid og aktivitet.

VI MENER AT

- Norge må sikre et ikke-diskriminerende arbeidsmarked og et arbeidsliv som likestiller funksjonshemmede med andre.
- Flest mulig funksjonshemmede må gis mulighet i det ordinære arbeidslivet.
- Kvaliteten i VTA-ordningen må styrkes og antall plasser må økes betraktelig.
- Det bør utvikles en livsfasepolitikk for et inkluderende arbeidsliv for funksjonshemmede.

Mennesker med psykiske problemer eller redusert fysisk funksjonsevne utgjør en viktig arbeidsressurs, og skal ha like muligheter som andre til å delta i arbeidslivet. Mytene rundt at noen er annerledes enn andre er med på å hindre mennesker fra å delta i arbeidslivet⁴.

Funksjonshemmede diskrimineres

Arbeidslivet ekskluderer og diskriminerer funksjonshemmede. Dette skyldes blant annet fordommer mot funksjonshemmede som arbeidstakere, og at statens virkemidler i liten grad har rettet seg mot å fjerne barrierene som møter funksjonshemmede⁵. I 2013 ratifiserte Norge FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, CRPD⁶. Artikkel 27 pålegger staten å sikre retten til arbeid i et åpent og fritt arbeidsmarked, forby diskriminering, fremme tilgjengelige arbeidsplasser, sikre oppfyllelsen av retten til individuell tilrettelegging og gjennomføre tiltak for å fremme sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne i offentlig og privat sektor.

Enkelte utdanninger og yrker kan ha diagnosekrav⁷ som stenger funksjonshemmede ute. Denne gruppetenkingen må fjernes. Regelverket er ikke alltid oppdatert i takt med forbedrede behandlingsmetoder, og det er individuelle forskjeller innen diagnosegrupper. Det må gis rom for individuelle vurderinger ved opptak til studier eller i ansettelse.

Arbeidsgiver har plikt til å foreta individuell tilrettelegging av arbeidsplassen og oppgavene. Brudd på plikten til individuell tilrettelegging regnes som diskriminering⁸. Funksjonshemmede og uføre skal ha tilgang til rett opplæring og kompetanseutvikling, og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt er et viktig verktøy for å hindre diskriminering. FFO mener aktivitetsplikten må omfatte flere virksomheter, og at redegjøringsplikten må bestå⁹. Redegjøringsplikten sikrer at aktivitetsplikten blir oppfylt, og at jobbingen for likestilling i arbeidsmarkedet ikke avhenger av god vilje.

Diskrimineringslovgivningen åpner for bruk av positiv særbehandling ved ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne, fordi de ofte har dårligere muligheter i arbeidslivet. Lovhjemmelen bør brukes av flere arbeidsgivere når de har kvalifiserte funksjonshemmede søkere. Tall fra Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser at det foreligger utstrakt diskriminering av funksjonshemmede. Samtidig viser tall fra rettsapparatet at det har vært svært få søksmål for brudd på diskrimineringslovgivningen. De færreste har ressurser til å gå til domstolene for å få økonomisk kompensasjon. Det svekker diskrimineringsvernet. For å styrke det må Ligestillings- og diskrimineringsnemnda få myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning.

VI MENER AT

- Norge må oppfylle forpliktelsene i artikkel 27 i CRPD.
- Det må innføres kriterier for individuelle vurderinger ved opptak til studier eller i ansettelser.
- Aktivitetsplikten må omfatte flere virksomheter, og redegjørelsesplikten må bestå.
- Flere arbeidsgivere må benytte positiv særbehandling når de har kvalifiserte funksjonshemmede søkere.
- Ligestillings- og diskrimineringsnemnda må få myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning.

Utdanning kvalifiserer for jobb

Læring skjer gjennom hele livet, og starter allerede i barnehagen. Særlig inkluderende læringsarenaer og tilrettelagt opplæring kan være avgjørende for senere utdanning. Det er dessverre fortsatt slik at synshemmede sliter med både gammel pensumlitteratur og tilgang til læringsplattformer.

Det må tenkes bredt rundt en utdanningspolitikk som kan kvalifisere for jobb. Det må blant annet innebefatte egnede tilretteleggingstiltak for ulike typer funksjonshemninger, slik at alle får muligheten til å starte og gjennomføre videregående og høyere utdanning.

Det bør forskes mer på årsaker til at funksjonshemmede faller ut av videregående og høyere utdanning. Regjeringen sier i meldingen «Fra utenforskap til ny sjanse»¹⁰ at den vil vurdere behovet for å gi utvidet rett til videregående opplæring for ungdom som fortsetter opplæringen etter å ha blitt syke eller fått traumer, samt til å forbedre karakterene sine. Dette må realiseres.

Livslang rett til videregående skole er viktig. Det kan fange opp unge med funksjonshemming som har brukt opp ungdomsretten. FFO støtter regjeringens forslag om å endre Opplæringsloven slik at ungdomsretten til videregående opplæring går direkte over i voksenretten¹⁰. Unge funksjonshemmede må inkluderes i alle kompetansehevende tiltak som er rettet mot ungdom uten rett til videregående utdanning, for eksempel nytt toårig yrkesrettet opplæringstiltak for voksne.

Tid er en avgjørende faktor for å gjennomføre en utdanning. Noen ungdommer, for eksempel med kognitive utfordringer eller utviklingshemning, kan trenge opp til fem år på å gjennomføre videregående utdanning. Etterpå kan de ha behov for hjelp i overgangen til arbeid. Forsøk med NAV-veiledere i videregående skole er et godt tiltak. Det bør bygges ut og etableres som en permanent ordning.

Personer med nedsatt funksjonsevne har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har høyere utdanning. Det er et problem at unge funksjonshemmede i videregående opplæring gis fritak for fag som er nødvendige for å få studiekompetanse. Mange havner bakpå, og det blir vanskelig å gå videre til studier. Manglende tilrettelegging er en sentral årsak til frafall. Det må skje en systemisert innhenting av kunnskap om brudd på plikten til tilrettelegging av høyere utdanning for studenter med funksjonshemning.

Studenters reelle mulighet til å gjennomføre utdanning handler om studiesituasjon og livssituasjon. Forhold som bolig, økonomi, ordninger for transport og praktisk assistanse spiller inn. Vi vet at samordning mellom ulike tilretteleggingstiltak kan være en utfordring, og at tiltakene kan være lite fleksible. Utdanningsinstitusjonene bør ha rådgivningskompetanse for funksjonshemmede studenter, og rådgivningen bør generelt styrkes.

FFO støtter regjeringens forslag om å senke aldersgrensen fra 26 til 22 år for ordinær utdanning som tiltak. Men å fjerne unntaksbestemmelsen for at varighet av opplæringen kan forlenges¹⁰, slik regjeringen varsler, kan få store negative konsekvenser for personer med sterke sosiale og helsemessige problemer, eller en avvikende utdannings situasjon.

Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale må brukes i overgangen mellom utdanning og arbeid. NAV må tettere inn her. En slik avtale kan være nyttig også før det er inngått avtale med en arbeidsgiver, og behov for hjelpemidler og tilrettelegging kan inngå i denne. Traineestillinger og opplærings- og rekrutteringsstillinger som er øremerket funksjonshemmede, kan være veien inn i arbeidslivet. Bruk av midlertidig lønnstilskudd kan være et godt insentiv for at flere arbeidsgivere oppretter denne type stillinger.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne skal kunne utøve sine arbeidstaker- og fagforeningsrettigheter på lik linje med andre¹.

Unge funksjonshemmede har vanskeligere for å komme inn i arbeidslivet enn andre og utdanning er enda viktigere for denne gruppen. Overgangen fra skole til arbeid er en kritisk fase for mange¹.

VI MENER AT

- Det må innhentes kunnskap om frafall blant funksjonshemmede, og brudd på plikten til tilrettelegging av høyere utdanning.
- Alle utdanningsinstitusjoner må ha rådgivningskompetanse for funksjonshemmede studenter.
- Unntaksbestemmelsen for at varighet av opplæringen kan forlenges når ordinær utdanning gis som arbeidsmarkedstiltak må ikke fjernes.
- Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen må brukes i overgangen mellom utdanning og arbeid.
- Det må opprettes flere traineestillinger eller tilsvarende opplærings- og rekrutteringsstillinger øremerket funksjonshemmede.

Funksjonshemmede trenger et sømløst system

NAV må tidlig inn med bistand i sykepengeperioden, i kombinasjon med arbeidsgivers tilrettelegging. Tidlig innsats i sykefraværsløpet kan redusere antallet som går fra sykepenger til arbeidsavklaringspenger (AAP). Oppfølgingen må være sømløs og ikke avhenge av type ytelse. Det bør utvikles et system for tidlig vurdering av om den sykemeldte kan gå tilbake til arbeidsgiver, eller få overgang til annet arbeid. Behovs- og arbeidsevnevurdering bør i større grad kunne brukes for sykemeldte, og ikke bare etter endt sykepengeperiode eller når tilrettelegging på arbeidsplassen er uttømt.

AAP må opprettholdes som en helserelatert ytelse på dagens nivå. Kontakten mellom NAV og arbeidsgiver må styrkes. Oppfølging av AAP må bli mer lik den som gis sykmeldte. Det må være mulig å gjennomføre arbeidsutprøving hos egen arbeidsgiver. AAP må også kunne kombineres mer fleksibelt med jobb.

Bedre samarbeid med helsesektoren er helt vesentlig for å lykkes med å få flere i arbeid, blant annet gjennom arbeidsrettet rehabilitering. Tiltak og innsats fra NAV og helsetjenestene må samordnes bedre. Legene må få bedre kunnskap om NAVs ordninger, og det må stilles tydelige krav til dokumentasjon og hvem som har ansvar for å fremskaffe denne. Det må også bli en tydeligere kobling mellom brukerens individuelle plan og aktivitetsplanen hos NAV. Flere mottakere av AAP må få vedtak om ordinær utdanning som arbeidsrettet tiltak. Støtte til lengre utdanningsløp er et effektivt tiltak for mange.

AEV er viktig i vedtak om AAP og oppfølging av brukeren. Det må stilles klare kompetansekrav til NAV-veileder knyttet til AEV, blant annet må kompetanse i brukerinvolvering vektlegges. Det må være

en sterkere kobling mellom AEV og aktivitetsplanen, slik at planen kan fange opp individuelle behov for tjenester og tiltak. I egen- vurderingen må samtale med veileder være obligatorisk. Aktivitets- planen må være forpliktende for både bruker og veileder/NAV. Noen kan ha behov for oppfølging basert på AEV når de er kommet i jobb.

VI MENER AT

- Behovs- og arbeidsevnevurdering må i større grad brukes for sykemeldte.
- AAP må opprettholdes som en egen helserelatert ytelse på dagens nivå.
- NAV må trekke arbeidsgiver inn i oppfølgingen av AAP-mottakere.
- Det må stilles kompetansekrav til NAV-veileder for AEV, blant annet om brukerinvolvering.

Tilrettelagt arbeidsplass fra første dag

Det må stilles strengere krav til tilrettelegging av alle arbeidsplasser og utvikles mer kunnskap om egnede arbeidsmiljø. For eksempel kan den økende trenden med åpne kontorlandskap ekskludere arbeidstakere med hørselshemming. Behandlingstiden hos NAV for søknader om tilrettelegging må reduseres, slik at nødvendig utstyr som ramper, HC-toalett og leselist er på plass ved arbeidstart. Funksjonsassistanseordningen må utvides til å gjelde for personer med kognitive funksjonsnedsettelse. Ordningen må også enkelt kunne kombineres med brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Inkluderingsstøtten må utvides slik at det kan brukes i kombinasjon med arbeidsmiljølovens rett til fleksibel eller redusert arbeidstid¹².

– Kanskje jeg snart burde si ifra om at åpent kontorlandskap ikke passer for meg ...



VI MENER AT

- Det må utvikles mer kunnskap om egnet arbeidsmiljø for ulike funksjonshemninger.
- Funksjonsassistanseordningen må utvides til flere funksjonshemninger, og må enkelt kunne samordnes med BPA.
- Inkluderingsstilskuddet må utvides til å gi økonomisk kompensasjon til tilrettelegging gjennom fleksibel eller redusert arbeidstid.

Det er viktig at de som jobber med ungdom har kompetanse på feltet. Ved å opprette egne ungdomsteam i NAV-kontorene vil en kunne sikre avgjørende spesialkompetanse og et helhetlig, samordnet og effektivt arbeid¹¹.

Ny uføreordning – flere i jobb?

Ny uføretrygdreform skulle gjøre det enklere å kombinere arbeid og trygd. Det er for tidlig å konkludere om reformen gir et godt insitament til at personer med uføretrygd kan jobbe mer, men det er FFOs erfaring at mange uføretrygdde fortsatt opplever store hindringer. En av barrierene virker å være friinntektsgrensen. Tall fra NAV viser at få brukere har inntekt utover inntektsgrensen sin¹³. Det kan skyldes mangel på informasjon om at trygden ikke avkortes som i den tidligere ordningen, eller at man opplever at det er vanskelig å orientere seg om hva slags nettoinntekt man sitter igjen med. Enkelte tjener svært lite på å jobbe mer, for eksempel på grunn av økte transportkostnader og korte arbeidsdager.

Uføretrygdde som ønsker å jobbe må få bedre veiledning og oppfølging fra NAV. Det er mangel på små stillinger og arbeidsoppgaver som er fleksible nok for personer med en varierende helse-tilstand. En del har behov for ny kompetanse eller omskolering for å jobbe i kombinasjon med trygd. NAV bør bistå uføre til å skaffe seg dette. Det må også gis vedtak om tilrettelegging i utdannings-situasjonen. Uføre som vil studere har for eksempel ikke rett på funksjonsassistanse. Uføretrygdde må få rett til tilretteleggings-tiltak som andre.

VI MENER AT

- NAV må gi uføretrygdede som ønsker å jobbe veiledning og bistand.
- NAV må bistå uføretrygdede med behov for ny kompetanse og omskolering.
- Uføretrygdede som jobber må få rett til tilretteleggings-tiltak på lik linje med andre.



NAV må få mer kompetanse på funksjonshemmede

NAV er i utvikling, og Stortinget skal høsten 2016 debattere «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet»¹⁴. NAV-kontor med mellom 150 og 300 brukere per veileder er virkeligheten mange møter når de søker bistand til arbeidsrettet avklaring og oppfølging. Kapasiteten i NAV må økes betraktelig.

Oppfølging av funksjonshemmede arbeidssøkere krever i mange tilfeller en tilleggskompetanse hos NAV. De må kjenne den enkeltes behov og diagnose, og kommunikasjon og samhandling med bruker må tilrettelegges – for eksempel ved bruk av tolk gjennom hele prosessen. I tillegg har mange kronisk syke behov for både medisinsk behandling og rehabilitering parallelt med arbeidsrettede tiltak.

Det enkelte NAV-kontor må gis frihet til å gi individuelt tilpassede tjenester, samt til å vurdere om avklarings- og oppfølgingstjenestene for brukere som skal inn i ordinært arbeidsliv skal kjøpes eller gjennomføres i egen regi¹⁵. Det må være en lokal, individuell vurdering av om NAV, tiltaksarrangør eller andre aktører skal følge opp brukeren. I enkelte tilfeller vil det være behov for langvarig «supported employment» (SE), og bistanden må gis med grunnlag i en spesialkompetanse – for eksempel innen psykisk helse. Jobbspesialister¹⁶ i NAV bør være et virkemiddel alle NAV-kontor tar i bruk.

Jobbmatch mellom arbeidsgivere og funksjonshemmede må inngå i NAVs satsning på mer markedsarbeid og kontakt med arbeidsgivere. Arbeidslivssentrene representerer god kompetanse og bør bestå som selvstendige enheter, men slik spesialisert bedrifts- og markedskunnskap må også etableres i NAV.

VI MENER AT

- NAV-kontorene må være kompetente og ha frihet til å gi brukerne individuelt tilpassede tjenester.
- NAV må gjøre mer av kjerneoppgavene knyttet til arbeidsrettet avklaring og oppfølging.
- Konseptet med jobbspesialister i NAV bør være et virkemiddel ved alle NAV-kontor.
- Det må være en lokal, individuell vurdering av hvem som følger opp brukeren i den ordinære bedriften.
- Jobbmatch mellom arbeidsgivere og funksjonshemmede må inngå i NAVs satsning på mer markedsarbeid og kontakt med arbeidsgivere.

På lag med arbeidsgiverne

Et arbeidsliv der arbeidsgivere ser mulighetene og ikke begrensningene hos funksjonshemmede, forutsetter gode holdninger, men også tiltak som legger til rette for at arbeidsgiver ansetter funksjonshemmede. Det er viktig å få oversikt over hva som gir arbeidsgiver trygghet.

Lønnstilskudd er et godt tiltak som gir arbeidsgiver trygghet og kompensasjon når arbeidstaker ikke kan yte fullt hver dag på jobb. Det har god effekt, og bør brukes mer.

Kun 26 prosent av norske virksomheter er IA-bedrifter, og de dekker til sammen om lag 60 prosent av landets ansatte. IA-avtalen er en god plattform for et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen har så langt ikke bidratt til målbart flere funksjonshemmede i jobb, men et forpliktende samarbeid mellom partene i arbeidslivet kan øke sysselsettingen. Det må jobbes for at hele det norske arbeidslivet blir en del av IA-samarbeidet, og at innsatsen for å nå delmål 2 i IA-avtalen intensiveres.

Arbeidsgivere må stimuleres til å tilby mindre stillinger til funksjonshemmede. Det bør legges til rette for at flere kan dele en stilling, og at arbeidsgiver får kompensert for merkostnaden ved dette. Det bør og satses på at flere funksjonshemmede kan få mulighet til å starte sin egen virksomhet. Videre må arbeidsgivere få informasjon om muligheten til fritak fra sykkelønnsutbetalinger.

VI MENER AT

- Det må opparbeides mer systematisk kunnskap om hva som gir arbeidsgivere trygghet rundt ansettelse av funksjonshemmede, og hvilke tiltak som kan redusere risikofølelsen.
- Varig lønnstilskudd bør brukes mer både ved ansettelse og fastholdelse av arbeidstakere som står i fare for å bli 50 eller 100 prosent uføretrygdet.
- Alle private virksomheter må motiveres til å bli IA-medlemmer, og innsatsen for å nå delmål 2 i IA-avtalen må intensiveres.

Sluttnoter

- 1 Fra FN-konvensjonen, artikkel 27.
- 2 I resten av notatet vil vi av praktiske årsaker bare bruke betegnelsen funksjonshemmede eller personer med nedsatt funksjonsevne, men gruppen kronisk syke er innbefattet her selv om de ikke er nevnt eksplisitt.
- 3 Tøssebro m.fl. (2015). Levekår for personer med nedsatt funksjonsevne: Fellestrekk og variasjon, s. 35.
- 4 YS om inkluderende arbeidsliv på sin nettside [http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\\$all/73BA4375DA20F6F6C1257712002EF384?open](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/$all/73BA4375DA20F6F6C1257712002EF384?open)
- 5 Convention on the rights of persons with disabilities (CRPD) 2015: Ombudets rapport til FNs komité for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- 6 Sivilt samfunn la fram en Alternativ rapport til FN-komiteen for rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne i 2015. Denne kommer med anbefalinger til norske myndigheter, herunder til artikkel 27 om Arbeid og sysselsetting.
- 7 Enkelte utdannings- og yrkesvalg har regelverk som stiller medisinske krav, f.eks. opptak til politiutdanningen.
- 8 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne §§ 26 og 12.
- 9 BLD foreslår i høringsnotat oktober 2015 å fjerne redegjørelsesplikten.
- 10 Meld. St. 16 (2015–2016). Fra utenforskap til ny sjanse.

- 11 Unge funksjonshemmedes hefte om godt ungdomsarbeid i NAV: The NAVigator.
- 12 AML § 10-2 tredje og fjerde ledd.
- 13 Tall fra NAV, presentert på FFOs erfaringsamling for uføretrygdede 28.04.16.
- 14 Meld. St. 33 (2015–2016). NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet.
- 15 Avklarings- og oppfølgingstjenester i regi av NAV til brukere som skal inn i ordinært arbeidsliv, blir også omtalt som «Kjerneoppgaver i NAV».
- 16 Arbeids- og velferdsdirektoratet har på bakgrunn av metoder som styrker deltakernes egne ressurser og muligheter for deltakelse i ordinært arbeidsliv, utviklet konseptet «jobbspesialister i NAV-kontor». Jobbspesialistene skal i tett samarbeid med NAV-veiledere og ev. andre samarbeidsparter, tilby oppfølging som hjelper arbeidssøkerne til å få og beholde ordinært arbeid. (Meld. St. 33 (2015–2016)).

