



Om totaktsbensin og tilrettelegging.

Et essay om omgivelsenes rolle i fenomenet «kompetanse»

Thomas Owren, lektor i vernepleie ved Høgskolen på Vestlandet

William og jeg står utenfor sykehjemmet der han jobber, og han viser meg de motoriserte verktøyene han bruker i jobben – minitraktoren han måker snø med om vinteren og klipper gress med om sommeren, kantklipperen han bruker der han ikke kommer til med traktoren, løvblåseren han bruker på parkeringsplassen om høsten. Han forklarer meg hvor viktig det er å blåse bort fra bilene, ikke mot dem, fordi en kan blåse støv og grus på dem. Han beskriver hvilke av verktøyene som må ha totaktsbensin og at en bestemt bolt under traktoren kan ryke. «Og derfor har jeg alltid en slik i lomma», sier han og trekker en bolt opp av lommen sin. Jeg ser på William mens han snakker. Hele han gløder. Kontrasten til den ordknappe mannen som

satt i møte med jobbspesialisten og meg rett før er stor. «Dette er kompetanse», tenker jeg, litt overrasket. Og beskjemmet. Som vernepleier er jeg opptatt av å se ressursene hos folk. Som lærer for vernepleierstudenter prøver jeg å lære dem å bygge på styrkene til folk. Men i denne situasjonen var det vanskelig å tolke min egen overraskelse som annet enn lave forventninger til personer med utviklingshemming i arbeidslivet.

Jeg er dessverre ikke alene om det. NOU 2016: 17 *På lik linje* beskriver at både Nav, skoler, foreldre og personer med utviklingshemming selv kan ha lave forventninger til deres deltakelse i arbeidslivet (s. 83). Melding til Stortinget 8 (2022–2023) melder: «oppfatningar om at utviklingshemming ikkje kan foreinast med arbeid, står i vegen for arbeidsinkludering» (s. 85). En slik oppfatning har inntil nylig vært bygd inn i Navs regelverk. Inntil 2021 kunne Nav innvilge uførepensjon til personer med utviklingshemming uten å gå veien om å vurdere arbeidsevne (Meld. St. 8, 2022–2023, s. 89), en praksis som Wendelborg og Tøssebro (2018) omtalte som en «fasttrack til kommunal omsorg». Dette er nå endret, og de det er relevant for

skal få arbeidsevnevurdering (Meld. St. 8, (2022–2023), s. 89).

Vi kan selvfølgelig spørre om personer med utviklingshemming eller deres foreldre har *grunn* til høyere forventninger? Går vi til statistikken er det lite håp å spore. Enten vi ser på globale eller norske tall, ligger sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne mer enn 30% under sysselsettingen av folk flest (UN, 2019, s. 153; SSB, 2023). Og blant personer med nedsatt funksjonsevne kommer to grupper særlig dårlig ut på arbeidsmarkedet: personer med alvorlig psykisk lidelse og personer med utviklingshemming (WHO, 2011, s. 237). I Norge har de siste liten tilgang til det ordinære arbeidslivet: Melding til Stortinget 8 (2022–2023) beskriver at oppimot 25% av voksne med utviklingshemming arbeider, men svært få av dem i ordinære bedrifter. De fleste voksne med utviklingshemming i Norge har enten tilbud på kommunalt dagsenter eller går hjemme (s. 85–86).

Det er en av grunnene til at jeg lytter med oppriktig interesse til det William forteller. Han er et unntak. Han er en person med utviklingshemming som arbeider i en ordinær bedrift og jeg er der i en forskerrolle for å forstå hva som gjør at jobben hans fungerer. Jeg oppsøker til sammen sju danske og norske ordinære bedrifter som har ansatte med utviklingshemming, som han jeg her kaller William. Jeg er noen dager hvert sted, følger de sju ansatte i arbeidet, ser på hvilke former for tilrettelegging de får, og intervjuer personene rundt dem. I tillegg til å snakke med de sju, intervjuer jeg 44 ledere, kollegaer, jobbspesialister, og foreldre

(Owren, 2021). I dette essayet bruker jeg noe av det jeg lærte om Williams jobb til å utforske et større spørsmål: Hvilken rolle spiller folks omgivelser i å skape det fenomenet vi kaller kompetanse – et fenomen vi vanligvis tenker på som en individuell egenskap?

En relasjonell forståelse av kompetanse

Melding til Stortinget 16 (2015–2016)
Fra utenforskap til ny sjanse forklarer kompetanse som: «Evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer en persons kunnskap, ferdigheter og holdninger ...» (s. 3). Store norske leksikon beskriver kompetanse som «evne eller kvalifikasjoner» (2023). I begge beskrivelser fremstår kompetanse som en personlig egenskap: Det er nå vel bare personer som kan ha kunnskaper, ferdigheter og holdninger, ha evner og være kvalifiserte?

I skjæringspunktet mellom evolusjonsstudier og biologisk filosofi pågår en diskusjon om grensen mellom individuelle ferdigheter og verktøyene som støtter opp om dem. Hvilken gressklippekompetanse har William uten en gressklipper? Jeg sitter og skriver disse ordene på en datamaskin. Hvilken skrivekompetanse har jeg når strømmen går og batteriet er tomt? Hvis jeg ikke lenger hadde hatt tilgang til en datamaskin, penn og papir, eller en pinne til å risse bokstaver i jorden med – hadde jeg fortsatt hatt skrivekompetanse?

I et evolusjonsperspektiv har de artene som er best på å tilpasse seg til omgivelsene en fordel. Enda større fordel har artene som klarer å tilpasse omgivelsene sine

på måter som gjør det lettere å ivareta egne behov, som når beveren bygger dammer og mennesker hus, skriver Kim Sterelny (2010, s. 468). Gjennom hele menneskehetens historie har vi strevet for å lage verktøy som kan hjelpe oss å overskride kroppens begrensninger. En gang var det å begynne å bruke en stokk til å grave i jorden og dyrke mat et teknologisk fremskritt som mangedoblet kapasiteten vår til å dekke de fysiske behovene våre (Sterelny, 2010, s. 468). Når vi litt senere utviklet *spaden*, representerte den nok et skritt videre: Ikke bare fikk stokken et blad slik at vi kunne flytte mer jord om gangen, vi kunne lage håndtak som passet hendene våre og var gode å gripe om. Slik kunne vi oppnå mer på samme tid med mindre innsats. Og gjennom utallige generasjoner, etter hvert som vi tilpasset verktøyene til oss, tilpasset vi også oss verktøyene. Ved å prøve, feile og lære – hver for oss og som flokk – utviklet vi kunnskap, ferdigheter og holdninger, som i samspill med de nye standardiserte verktøyene mangedoblet evnene våre.

I et slikt bilde blir kompetanse noe som utvikles i en relasjon mellom enkelt-personer, verktøyene de har tilgjengelig, og omgivelsene de er i. Jeg kaller det en relasjonell forståelse av kompetanse. Med en relasjonell forståelse av kompetanse kan det bli lettere å få øye på at kompetansen kan bryte sammen, eller hindres i å utvikle seg, når de tilgjengelige verktøyene ikke er tilpasset personen. I en håndbok om tilgjengelighet og tilpasning av verktøy i krigsherjete land og utviklingsland, beskriver David Dilli hvordan en kan tilpasse standardspader til arbeidere som

har mistet en hånd, ved å flytte håndtaket ned til midten av skaftet og montere en ring øverst til å stikke armstumpen i (1997, s. 16). Slik får også personer med en hånd muligheten til å være kompetente gravearbeidere og livnære seg og familien sin. Det illustrerer at i en vanlig spade er det bygget inn mange antakelser om hvem som skal bruke den – personer av en viss høyde som kan bøye seg og har to hender som kan gripe. På veien fra stokk til spade har verktøyet blitt mer effektivt i bruk, men også optimalisert til en «standard-bruker». Følgen er at de menneskene som likner mest på denne «standardbrukeren» blir mer effektive, mens de som likner minst marginaliseres.

I et slikt perspektiv kan vi få øye på at kompetanse hos enkeltpersoner vil være basert på kollektive ressurser – en sammenveving av kunnskap og ferdigheter utviklet i fellesskap over lang tid, og verktøy, som ikke bare er optimalisert til en bestemt bruk, men til bestemte brukere. Å bli en kompetent ansatt vil alltid ha et individuelt aspekt – det er den enkelte som må lære seg å grave, klippe gress, måke snø og blåse løv. Men hvilke muligheter de får til å lære det, avhenger også av i hvilken grad de passer inn i menneskemalen som de kollektive ressursene er tilpasset til og bygd rundt.

Verktøy som støtter kognitiv kompetanse

William mangler ingen hender. Men han har en diagnose som sier noe om at han tenker mer konkret enn folk flest. Det kan være lett å overse verktøyenes rolle i å skape og opprettholde fysisk funksjon.

Enda lettere kan det være å overse rollen til de mange verktøyene som vi har skapt for å hjelpe oss å overskride hjernens begrensninger. For eksempel noterer jeg avtalene mine i en kalenderbok for å huske dem. Samtidig er det vel nettopp det jeg *ikke* gjør? Mister jeg boken, er jeg hjelpeløs. Da «husker» jeg ikke lenger. Men er det i så fall meg eller boken som husker? Er det vi sammen som utgjør hukommelsen min? Der noen teoretikere ville sagt at kalenderboken er en del av hukommelsen min, ville andre, som Sterelny, nøydt seg med å si at den fungerer som et *stillas* for hukommelsen min (2010, s. 468). Og på samme måte som et stillas setter bygningsarbeidere i stand til å skifte utvendige veggplater i tiende etasje, selv om de selv er knapt to meter høye, setter boken min meg i stand til å «huske» avtalene mine i det daglige. Det som gjør dette mirakelet mulig, er selvsagt at den er godt tilpasset til min hjerne og det hukommelsesarbeidet som jeg må gjøre for å være en kompetent ansatt. Så lenge jeg får skrevet avtalene inn i boken og husker å se i den hver dag, kan jeg bli en ansatt som gjør det jeg skal når jeg skal.

Min kalenderbok, et standardisert verktøy tilpasset en standardbruker – meg – hadde ikke vært et godt verktøy for William. Som meg er William en ansatt som gjør det han skal når han skal. Men det som støtter hans hukommelsesarbeid er en iPad med en liste over de faste oppgavene hans. Hver dag går han mange ganger til og fra den og krysser ut oppgaver etter hvert som han gjør dem. Idet han krysser ut en oppgave, sier det «pling» på iPaden til jobbspesialisten hans et annet





sted i kommunen. Da vet hun at han er på jobb, og hun forteller meg at dette plinget også er et signal om hva han synes om oppgaven. William sliter med å si at han misliker eller ikke får til oppgaver. Han sier uansett ja, alltid. Løsningen hans i praksis blir å la være å gjøre oppgavene som han ikke vil eller får til å gjøre, og siden han er en ærlig sjel, krysser han dermed heller ikke av for at de er gjort. Slik får disse små plingene en viktig kommunikativ rolle mellom ham og jobb-spesialisten.

Det er en uvanlig måte å forhandle om oppgaver, og jeg tror neppe at min sjef hadde akseptert en slik ordning. Men det sier igjen noe om at arbeidslivets standardiserte ordninger og verktøy er bedre tilpasset til meg enn til William. Som ansatt er jeg mer standardisert og standardiserbar enn ham. I et samfunn som hevder å verdsette det unike, tilhører William en gruppe som blir for unike til å få tilgang til de kollektive ressursene. Når jeg velger kanal for å forhandle om arbeidsoppgaver, og senere, velger hvilke kognisjonsfremmende verktøy jeg skal bruke til å huske dem, har jeg et rikt utvalg å velge blant. William har svært lite å velge i, siden ingen av de vanlige kanalene og kognisjonsfremmende verktøyene er tilpasset ham. Det betyr *ikke* at de ikke er tilrettelagt. Tvert om, de er svært godt tilrettelagt, til folk som fungerer sånn omtrent som jeg gjør. Inger Marie Lid berører det når hun skriver: «Omgivelsene gir forutsetninger og muligheter gjennom å legge til rette for deltakelse. Den konkrete utformingen antyder hvem det er lagt til rette for, og hvem det eventuelt ikke er lagt

til rette for» (2013, s. 32). Selv om hun skriver om fysiske omgivelser, har også arbeidslivets standardiserte ordninger en konkret utforming – men de er innskrevet i tilsynelatende nøytrale praksiser, og ikke støpt ned i gulv, bygd inn i vegger eller gjemt i håndtak.

Ordinære forventninger undergravende effekt

I lys av det, kan vi også få øye på at noe av arbeidslivets standardisering handler om å sortere sett av arbeidsoppgaver i «stillinger». Arbeidsgiveres standard-systemer er som regel tilpasset personer uten nedsatt funksjonsevne, skriver Broderick og Ferri (2019, s. 228). Tilsvarende skriver Foster og Wass at standardjobber designet rundt ansatte uten nedsatt funksjonsevne skaper et misforhold mellom stillingsbeskrivelsene og personer med nedsatt funksjonsevne. Slik gir de både fordel til personer uten nedsatt funksjonsevne, og stiller personer med nedsatt funksjonsevne systematisk dårligere (Foster & Wass 2012, s. 705).

Williams jobb er ingen standardjobb. Hans stilling er designet rundt ham, og de faste oppgavene hans er godt tilpasset til det som han kan og klarer. Den største trusselen mot hans kompetanse er at andre ansatte ber ham om å gjøre ting som ikke er en del av hans jobb. Det er over 70 ansatte på sykehjemmet, fordelt på mange avdelinger. Og William er opptatt av å passe inn – som jeg tror folk kan bli gjennom mange år der de opplever å bli skjøvet ut. Han er i hvert fall nøye med å kle seg likt som de andre som jobber med driftsoppgaver. Men når William går

i gangen på sykehjemmet på vei fra en fast oppgave til den neste, kan en ansatt stoppe ham og si, «du, vi venter varer ved inngang C klokka 11, får dere måkt der før 11?». «Det gjør vi, vet du», sier han, smilende. Rundt neste sving møter han en annen ansatt, som sier, «du, TV-en på avdeling B virker ikke, og flere av beboerne venter på favorittprogrammet sitt. Kan du se på den?». «Den kan jeg!», sier han kjekt. Og så går han hjem. Å få denne type henvendelser på toppen av de faste oppgavene blir bare overveldende for ham. Selv kan han beskrive det som at «da blir det sånn kaos, oppi her» og peke på hodet sitt (Owren, 2021, s. 135). Når dette skjer, kan det gå flere dager før han kommer på jobb. Før i tiden, før William fikk jobbspesialist, beskriver Williams far at han gjerne fikk en telefon fra bofellesskapet der William bor med spørsmål om han kunne komme og snakke med sønnen. Så lot William seg overtale til å gå på jobb igjen. Men når han kom inn døren, kunne han bli møtt med kjeft av den driftsoperatøren som der og da var den interne mentoren hans – for å ha skulket.

Det har tatt lang tid å få Williams jobb til å fungere. Den er nok et eksempel på det som i arbeidsinkludering kalles «place and pray»: en skaper en tilrettelagt jobb, men uten å legge opp systematisk oppfølging – en bare setter i gang og håper på det beste (Maximova-Mentzoni et al., 2019, s. 21, 32). Det tok seks år før det endelig kom en ekstern jobbspesialist på banen. I periodene der William har hatt mentorer som var mindre egnet, har hun vært tungt inne med ukentlige møter, systematisering av oppgaver, motivering

av William, og forsøk på å veilede mentoren. I periodene der han har hatt mer egnede mentorer, har hun kunnet trekke seg mer ut. En ting hun har jobbet med har vært å få ham til å ringe henne når alt skjærer seg, i stedet for å gå hjem. William var en av de jeg besøkte flere ganger. Siste gang hadde han fått en egnet mentor, en mentor som trakk i samme retning som jobbspesialisten, som ikke minst bygget videre på det jobbspesialisten hadde bygd opp sammen med William – et rammeverk rundt Williams jobb på Williams premisser.

Samtidig er det ikke noe spesielt med Williams premisser. Å få gjøre jobben sin uten at andre kommer med forventninger som blir overveldende og skaper kaos i hodet er ikke et spesielt behov. Tvert om er det et svært ordinært behov. Få av de 70 ansatte på sykehjemmet ville ha godtatt å bli overveldet av arbeidsoppgaver som de ikke har forutsetninger for å gjøre og som ikke inngår i deres stillingsbeskrivelse. Veien til leder, verneombud, fagforening eller fastlege hadde vært kort, og fordi de passer så godt inn i «menneskemalen» som de kollektive ressursene er tilpasset til og bygd rundt, ville de ha blitt møtt med forståelse for det urimelige i å bli møtt med urimelige forventninger.

Å ramme inn handlingsrom som passer

William elsker å kjøre minitraktoren, enten det er for å måke om vinteren eller klippe gress om sommeren. Når han slår gress på de store plenene rundt sykehjemmet, kan han kjøre dag etter dag, til han har slått alle steder det er mulig å komme til med traktoren. Jeg har sett





ham klippe – han er nøye, og det blir fint. Gressklippekompetansen hans er høy. Det som har vært en utfordring er at når han så har kjørt dag etter dag, og har slått alle stedene han kommer til med traktoren, har han også laget seg en enorm kantklippe- og rakejobb. Og han er ikke så glad i å kantklippe og rake. Dermed kan jobben han har skapt seg bli overveldende for ham.

Sammen med William utformet den nye mentoren en løsning: Hva om de delte inn de uteområdene i soner, slik at han kunne ta for seg en sone om gangen? Hva om de fargekodet dem, så de kunne sitte på morgenmøtet og avtale om han skulle klippe lilla, oransje eller gul sone den dagen? De utviklet ideen om sonene i dialog med jobbspesialisten i en periode der jeg var der og fikk med meg litt av idéutviklingen. Siden jeg er meg, ble jeg nysgjerrig på i hvilken grad de fikk tak i Williams egentlige mening. Når han tross alt er en kar som sier ja til alt, blir en av utfordringene å skille mellom det han vil og det han ikke vil. Dette er en epistemologisk utfordring – en utfordring i sjangeren «hvordan kan vi få kunnskap vi stoler på om dette?». Vitenskapsfilosofisk er vi her i det kvalitative hjørnet: Vi kan observere hva William sier og gjør. Vi kan se det han sier og gjør i sammenheng. Samtidig vil vi aldri ha mer enn våre beste tolkninger av det vi observerer. Da blir det også vesentlig å synliggjøre hva vi bygger tolkningene våre på.

Jeg tror at William likte ideen om soner, inkludert avtalen som fulgte med: Når han har klippet ferdig i en sone, skal han ikke gå videre til neste, før han også har kantklippet og raket. I feltnotatene finner jeg

flere ting som jeg tror støtter en slik tolkning: Han ser fornøyd ut og deltar aktivt når han og mentor snakker om sonene. Han sier til meg at han er fornøyd med sonene og føler at de hjelper. Jeg hører ham både spørre mentoren om de kan lage soner for oppgaver innendørs også og argumentere med at jobbspesialisten synes det hadde vært en god idé. Jeg hører ham spørre begge når dette kan skje. Til sammen tolker jeg alt dette som at ordningen med sonene er noe som William ønsker og ser nytten av.

Det som ivaretas for William ved hjelp av denne tilretteleggingen, er igjen et ordinært behov: å ha nok oversikt over en oppgave til å kunne gjøre den på egenhånd. Helge Folkestad utviklet en gang et stykke teori om oppfølging av personer med utviklingshemming, som jeg tror fanger det sonene gjør for William: De rammer inn og gir handlingsrom (2000). I mange tilfeller vil lite være løst ved bare å overlate oppgaven til personen, skriver Folkestad: Vi må finne ut hvordan vi kan hjelpe folk til å få nok oversikt til selv å kunne løse oppgaven: vi må ramme den inn. Og så må de få fred til å løse den: vi må gi dem handlingsrom (2000, s. 260).

Noe av det som gjør det spennende å få innsikt i hvordan Williams jobb fungerer, er at jeg får tanker om hvordan min egen jobb fungerer. Hvordan rammes mine oppgaver inn? Den hjelpen jeg får til å få nok oversikt – møtereferater, arbeidsplaner, e-poster om sensurfrister, dialoger med kolleger og leder – likner lite på hjelpen William får, men har samme funksjon. Når jeg tenker på det, ser jeg for meg arbeidslivet som en «innrammingsmaskin»

– en maskin som går og går, der vi som jobber sammen kontinuerlig tiden støtter hverandres oversikt over oppgavene bare med å gjøre det vi pleier å gjøre slik vi pleier – like lett og ledig som spaden passer inn i hånden som den er tilpasset til. I hvert fall til noe skurrer, til noen må si noe, noen må minnes på noe, en ansatt må få et vink. «Neste år må vi få på plass en bedre evaluering av dette emnet, Thomas», sier Vigdis-sjefen til meg. Mer trenger hun ikke si, for resten fyller jeg inn selv. Dette er det lille dryppet av olje som høgskole-maskineriet trenger for å kjøre videre uten å knirke – så lenge jeg likner nok på den arbeidstakeren som stillingen er utformet med tanke på. Skulle slike smådrypp ikke være nok, hvis knirkene skulle bli mange og høye – da ville det ha blitt stilt spørsmål om min kompetanse. Men fordi arbeidsplassen min er så godt tilrettelagt for meg og folk som likner på meg, kan vi snakke i koder og stammespråk. Vi kan justere maskineriet med en gest her, et hevet øyebryn der.

Det er nok også derfor støtten William trenger for å bli en kompetent ansatt – det som gjøres for at også han har oppgaver som han klarer, får beskjeder han forstår, har kanaler for å forhandle om oppgavene sine og får fred til å gjøre dem – kan fremstå som «spesielle behov».

Å ha mot til å gjøre grep det kan reises tvil om

Jeg hører flere ganger om «HMSen». Jeg hører om HMSen i jobbspesialistens og mentorens samtaler med William. Jeg hører William snakke om HMSen. Når jeg spør hva denne HMSen er for noe, viser

det seg at en gang i året har William og jobbspesialisten en gjennomgang av de motoriserte verktøyene, der han må vise at han kan bruke dem forsvarlig. Mentoren sier at William alltid klarer det fint, men at dette bare er «i tilfelle». Jobbspesialisten beskriver at alt dette bygger på en risikovurdering der habiliteringstjenesten var inne. De fant ingen grunn til at William ikke kan bruke motoriserte verktøy. Både juristene i kommunen og driftsselskapet aksepterte det, men krevde en slik «HMS». «For sikkerhets skyld», sier jobbspesialisten – og nevner frykten for en kjempesak i media hvis «noe skulle skje» og det kom fram at en person med utviklingshemming hadde fått jobbe med motoriserte verktøy. William selv synes ikke å ha vansker med HMS-en, selv om ingen av hans kollegaer trenger å ha slike årlige gjennomganger der de må vise det de kan.

Et spørsmål jeg har stilt meg er om denne ordningen er diskriminerende. Jeg tror ikke det finnes et enkelt svar på det. På en side er det en klar forskjellsbehandling. På andre siden behøver ikke forskjellsbehandling å være diskriminerende hvis den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet, og ikke er uforholdsmessig inngripende (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 9). Det er vanskelig å kalle denne ordningen en tilrettelegging for William. Den synes å handle mer om kommunenes behov for å beskytte omdømmet sitt. Samtidig er det åpenlyst for meg og enhver at William elsker de motoriserte verktøyene sine, og at uten dem hadde mye av meningen i hans jobb gått tapt.





La oss si at det *skulle* «skje noe». Fra medias perspektiv hadde spørsmålet da vært om kommunen hadde oppført seg uansvarlig. I så fall hadde det ikke vært relevant hvor mye det betyr for William å jobbe med verktøyene. Men hvis media fremstilte det som uansvarlig kun ut fra diagnosen, og opinionen sa seg enig, ville det nødvendigvis ha vært basert på generelle forestillinger om utviklingshemming, og ikke kjennskap til Williams faktiske funksjonsevne. Dypere grader av utviklingshemming er åpenbart uforenlig med å bruke motoriserte verktøy på en forsvarlig måte. Men William har en lett grad. Å anta at han mangler kompetanse til å håndtere slike verktøy bare fordi han er en person med utviklingshemming, er i seg selv både stereotypifisering og diskriminerende.

Skulle noe skje, vil kommunens beste strategi sannsynligvis være å vise til at de har innsikt i Williams spesifikke funksjonsevne, har jevnlig forsikret seg om at hans kunnskaper, ferdigheter og holdninger er tilfredsstillende, og at de har dokumentasjon på alt. I så fall blir det også relevant hvor mye det betyr for ham å jobbe med sine elskede verktøy. Slik vil det å inkludere de som står utenfor kunne kreve mot, fordi bedriften må selv gå utenfor allfarvei.

Totaktsbensin

Vi står altså utenfor sykehjemmet, og William beskriver hvilke av verktøyene som skal ha totaktsbensin og hvilke som absolutt ikke skal ha det. «Hvorfor det», spør jeg? «Hva», sier han. «Hvorfor må de ha totaktsbensin», spør jeg? «Nei, de går

bedre da», sier han. Jeg sier ikke noe, men funderer på svaret hans. Ut fra en vag idé om at totaktsmotorer trenger olje i bensinen på grunn av måten de er konstruert, tenker jeg at jeg er på sporet av en begrensning i kunnskapen hans. Når jeg søker på nett den kvelden finner jeg at fordi det ikke er oljebad i veivhuset – hva nå det er – på totaktsmotorer, slik det er i firetaktsmotorer, må luft/bensinblandingene inneholde olje (Wikipedia, 2023).

Jeg tenkte den gangen at jeg hadde oppdaget en begrensning i Williams forståelse, og at det var relevant. Når jeg i dag sitter og skriver disse ordene på datamaskinen min, føler jeg meg litt eldre og klokere. Om noen hadde spurt meg hvordan min ganske nye mac – som jeg bruker hver dag – egentlig *virker*, hadde jeg i beste fall klart å stotre frem noe om elektroner og datachips. Om jeg ble utfordret til å forklare hvordan *noen* av verktøyene jeg bruker hver dag i jobben min virker, hadde mine begrensninger vært like åpenbare. Men jeg er en erfaren bruker av disse verktøyene, slik William er en erfaren bruker av sine. Han kan det han trenger å kunne for å gjøre jobben sin. Jeg kan det jeg trenger å kunne for å gjøre min. Hvem av oss som er mer og mindre kompetente i jobbene våre er neimen ikke godt å si. Alle arbeidstakere har begrensninger. Kanskje sier «kompetanse» mer om relasjonen vår til verden enn om oss?





Kilder

- Broderick, A. & Ferri, D. (2019). *International and European disability law and policy. Text, cases and materials*. Cambridge University Press.
- Dilli, D. (1997). *Handbook: accessibility and tool adaptations for disabled workers in post-conflict and developing countries*. International Labour Organization.
- Folkestad, H. (1997). *Ramme inn og gi handlingsrom*. Hovedfagsoppgave. Universitetet i Bergen.
- Foster, D. & Wass, V. (2012). Disability in the labour market: an exploration of concepts of the ideal worker and organisational fit that disadvantage employees with impairments. *Sociology*, 47(4), 705–721.
- Lid, I. M. (2013). *Universell utforming. Verdigrunnlag, kunnskap og praksis*. Cappelen Damm Akademisk.

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017).

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51).

Maximova-Mentzoni, T., Spjelkavik, S., Frøyland, K., Schafft, A. & Egeland, C. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere. To år med metodeutprøving og metodeutvikling i åtte forsøksprosjekter*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI Rapport 02:2019, OsloMet.

Meld. St. 16 (2015 – 2016) *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring*. Melding til Stortinget. Kunnskapsdepartementet.

Meld. St. 8 (2022–2023) *Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrte og sett*. Melding til Stortinget. Kultur- og likestillingsdepartementet.



NOU 2016: 17 *På lik linje – Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Norges offentlige utredninger (NOU).

Owren, T. (2021). Utviklingshemmede ansatte i ordinære bedrifter – en studie av sju bedrifters inkluderingsarbeid. I H. Gjertsen, H. A. Hauge, & L. Melbøe (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Universitetsforlaget.

Sterelny, K. (2010). Minds: extended or scaffolded? *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 9, 465–481.

Store norske leksikon. (2023). *Kompetanse*. Hentet fra <https://snl.no/kompetanse>

UN. (2019). *Disability and Development Report. Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs.

Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning* 11(2), 58–71.

WHO. (2011). *World report on disability*. World Health Organization.

Wikipedia. (2023). *Totaktsmotor*. Hentet fra <https://no.wikipedia.org/wiki/Totaktsmotor>