

## Tekster til VIP-oppgave i SAMFUNNSFAG

### Fra “Ressurshefte for lærere”

#### Eva Grinde i Dagens Næringsliv 22.02.2015: Generasjon lydig. Og psyk.

I et essay kalt «Træthedssamfunnet» påpeker den sørkoreanske filosofen Byung-Chul Han at vi ikke lenger lever i et disiplinærsamfunn der vi må tilpasse oss ytre maktfaktorer som tradisjon, trange samfunnsnormer eller strenge, allmektige foreldre. Derfor er det ikke lenger disiplin og underordning som gjelder, men *prestasjoner*. Og de kan ikke tvinges frem ved ordre. Motivasjon til å prestere stadig bedre skal ideelt sett finne sin kilde dypt inne i en selv. (I virkeligheten finner den like ofte drivkraft i et bunnløst behov for anerkjennelse utenfra.) Dermed blir alle sin egen arbeidsgiver. Og viktig poeng: Der protest i disiplin-samfunnet skapte avvikere, forbrytere og opprørere, produserer prestasjonssamfunnet «depressive og fiaskoer», skriver Byung-Chul Han.

Uten ytre tvang ender man også opp med alt ansvar selv. «Jeg hadde alle muligheter, men jeg feilet» er verre å leve med enn «Jeg ble hindret av min gammeldagse og strenge familie, av kulturen, av samfunnets normer. Det er derfor jeg ikke er blitt popstjerne/statsminister/konsernsjef».

Prestasjonssamfunnet har for lengst inntatt arbeidslivet. Et googlesøk på «prestasjonskultur» gir tusener av treff. Konsulentene står i kø for å selge nøkkelen til høyere prestasjoner blant medarbeiderne. I kunnskapssamfunnet trenger vi selvgående, høytpresterende individer – hvordan skal sjefene oppføre seg for å få dette til? Selvledelse, flat struktur og indre motivasjon er blant honnørbegrepene. Sjefen er kompis. Dere er på samme lag og har samme mål. Han vil ikke skvise maks produksjon ut av deg, han vil (akkurat som mamma og pappa) bare hjelpe deg til å realisere ditt potensial. Det er ditt eget valg. Flott om det betyr stadig mer og raskere jobbing, men det er helt opp til deg. Du må selv ta ansvaret, sette grensene, si stopp.

Filmstrømmeselskapet Netflix har en policy om at ansatte kan ta ferie når de vil. Det har også selskapet Virgin. Ved første øyekast tenker man kanskje: Så naivt, da kommer jo folk til å ligge i en hengekøye og vifte med tærne store deler av året. I virkeligheten er det motsatt. Ingen vil ta ferie før de føler seg ett hundre prosent sikre på at de selv og teamet deres er à jour med alle prosjekter. Men: Når er vi noensinne ett hundre prosent à jour med alle prosjekter i det moderne arbeidslivet? Aldri. Derfor er det av stor verdi å vite at man har rett på fri, fra dato til dato, helt uavhengig av om man er «ferdig».

Unge er ikke opprørske lenger, de er opptatt med å studere, trene, konkurrere og være flinke – og av å forsøke å finne årsaken til alle sine utmattelsessymptomer i jevnlig møter med rådgiveren, helsesøster, lege eller psykolog. Der lærer de forhåpentlig noe om å sette grenser. Det kan komme godt med når de skal hive seg ut i det grenseløse arbeidslivet.

(Kilde: <http://www.dn.no/jobbledelse/2015/02/22/2053/Endelig-mandag/generasjon-lydig-og-psyk>. Teksten er noe forkortet og omarbeidet for denne oppgaven).

## Hvordan kan man vite om ungdom nærmer seg utbrenthet?

De vanligste tegnene på at noe er galt er at ungdommen blir stille, gjør seg usynlig og faller ut i perioder, sier psykolog Willy Tore Mørk.

De kan få fysiske symptomer som vondt i hodet og vondt i magen. Det kan begynne å gråte uten at det er åpenbare grunner til det. Eldre ungdom som har opplevd ekstremt forventningspress fra mange kanter og som alltid har vært flinke og pliktoppfyllende, sier at de plutselig «møtte veggen».

De mistet livskraft og motivasjon, gikk inn i depresjon og isolerte seg. Det er også individuelle forskjeller på hvor robust man er. Det finnes barn og unge som tåler stort press, kan bli motivert av det og prestere enda bedre. Det er derfor viktig at voksne nær barn er oppmerksom på faresignalene hos de som er mer sårbare og reagerer når man blir bekymret, sier Mørk.

Kilde: <https://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2015/01/12/1701/Norge/dette-er-faresignalene-foreldre-br-merke-seg>