



THE ADECCO GROUP



Generasjon Z “Generasjon Snøfugg”

Presentasjon for Malvik Rotary

Ketil Kjeldsberg

Hvem er jeg?

N Ketil Kjeldsberg
T Konserndirektør Professionals Adecco
Managing Director Badenoch + Clark
☎ +47 995 78 503
✉ ketil.kjeldsberg@adecgroup.com



Over 17 års erfaring fra Adecco Group:

- Regionsdirektør Region Nord
- Administrerende direktør Adecco Finland
- Konserndirektør Adecco Norge / Adm. dir. Badenoch + Clark

Utdannet økonom fra TØH

Gift med Randi, 2 voksne barn
Bor på Vikhammeråsen

34,000

Full-time
employees



60

countries



360°

service offering

Most admired
HR solutions
partner



10

leading global
brands



€23.
billion in
revenue 2018

CEO FOR
ONE
MONTH

47

young talents have
the opportunity to be
a CEO for 1 month

1,700,000

Associates on
assignment daily



11,000

apprenticeships
within the Group
or with our clients



GREAT
PLACE
TO
WORK®

No. 11
World

A Great Place
to Work



A Fortune
500
Global company



26,000

colleagues, clients &
associates doing
Win4Youth sports
together to give
something back



7,000

athletes work with
us on ensuring
their success in
sport and in work

Shaping the world of work

Our ecosystem of brands

Adecco

Adia

BADENOCH
+ CLARK

GA GENERAL
ASSEMBLY

LEE HECHT
HARRISON

modis

pontoon

Spring
Professional

VETTERY

YOSS

World of work covered



Bemanning

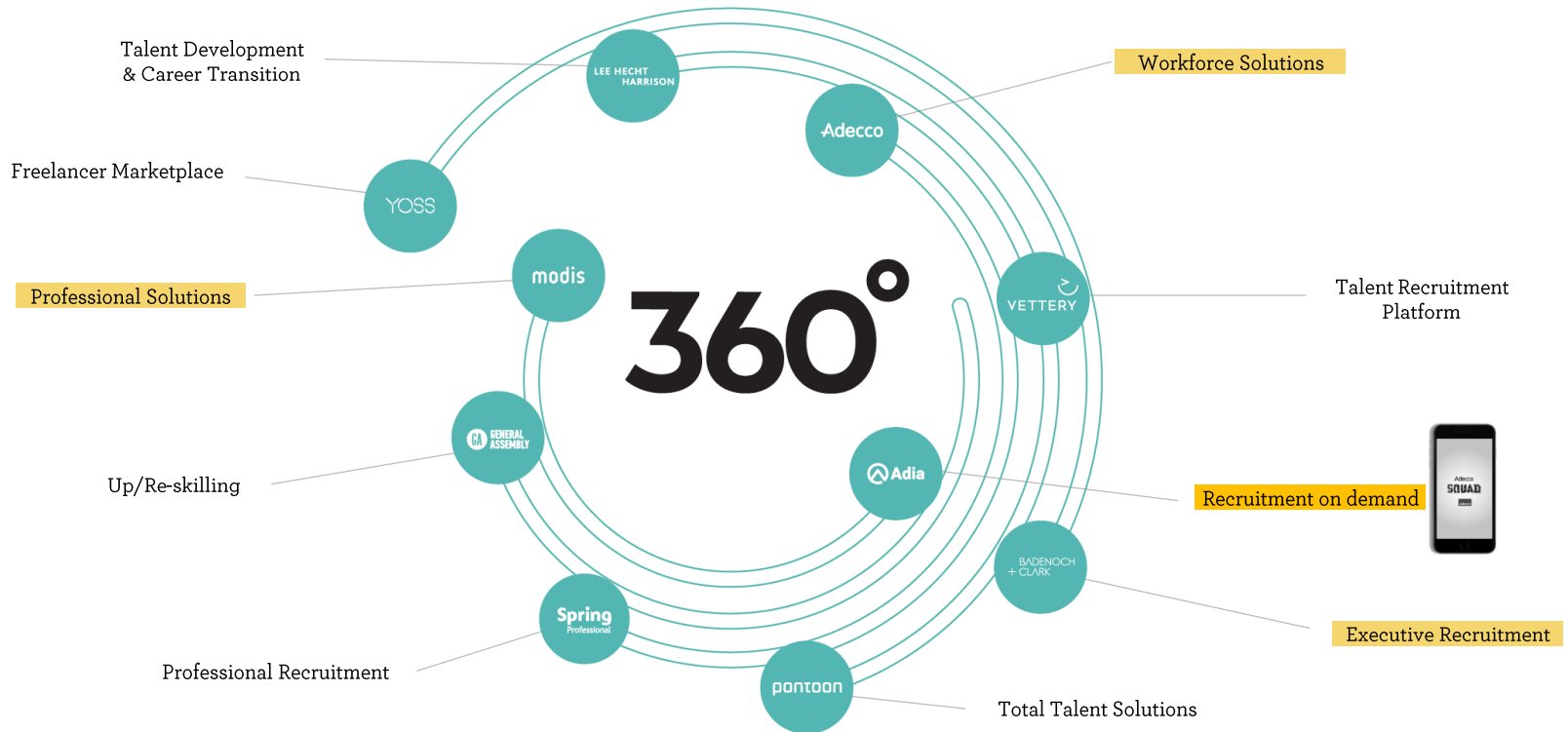


Rekruttering



Andre tjenester

Omstilling, Outsourcing, International rekruttering etc.



Mening er vår ledestjerne
Kultur er vårt kompass

Mennesker først

**Vekst og fremgang
i våre tanker og fokus**

I en kollektiv ånd



Adecco Group i Norge

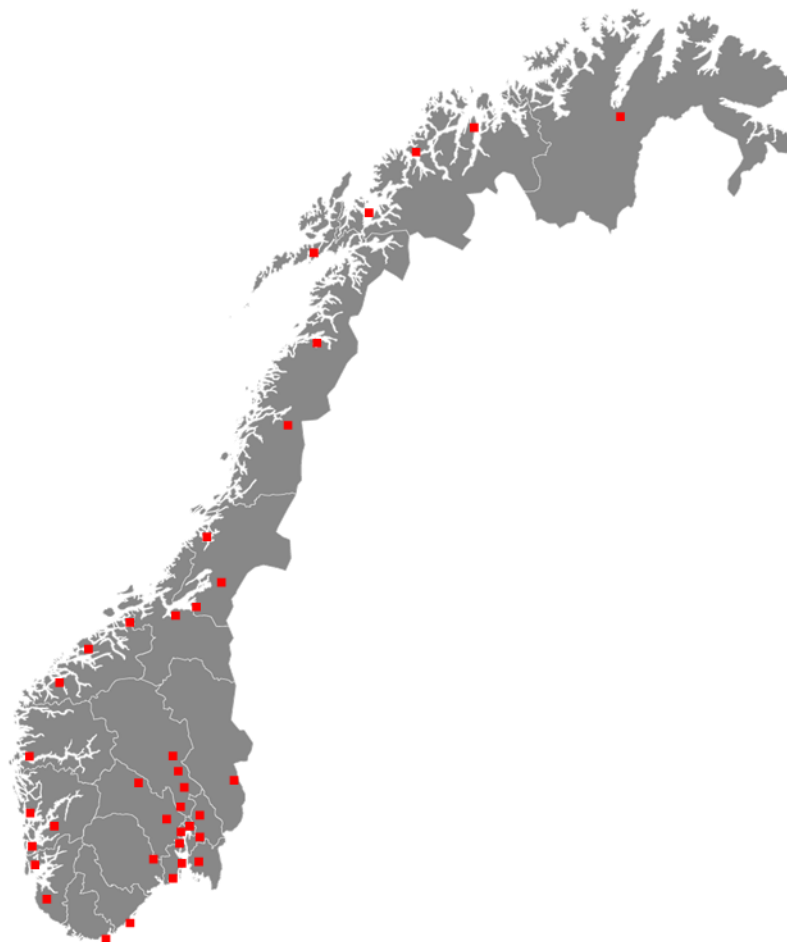


THE ADECCO GROUP

Adecco

modis

BADENOCH
+ CLARK



THE ADECCO GROUP

We are the Adecco Group

The Adecco Group © March, 2019

Hva er en generasjon?

En generasjon er “alle mennnesker som er født og lever omtrent i samme tid, sett på som en felles gruppe.

Generasjon kan også beskrives som en gjennomsnittlig periode på ca 20-30 (15-20) år der barn blir født og vokser opp, blir voksne og får barn selv.

Sosiale generasjoner er store kohorter av mennesker som er født i ca samme tidsrom og som deler felles kulturelle erfaringer.

(Wikipedia)

Generasjoner i den vestlige verden

The Lost Generation	født 1885 - 1905
The Greatest Generation	født 1905 - 1925
The Silent Generation	født 1925 - 1945
The Baby Boomers	født 1945 - 1965
Generation X	født 1965 - 1980
Generation Y (Millenials)	født 1980 - 1995
Generation Z	født 1995 – 2008
Generation Alpha	født 2008 – dagens barn

The Lost Generation 1885 - 1905

(Den tapte generasjonen)

Begrepet kommer fra at mange følte de hadde mistet ungdomstiden på grunn av 1. verdenskrig (Europa generelt)

I Norge opplevde de unionsoppløsningen (1905), og et Norge med gode kår.

Industrien vokser, og sosiale lover sikrer arbeiderne bedre rettigheter. Industrialiseringen skøyt fart og vi fikk bl.a. Norsk Hydro og andre kraftleverandører.

De fleste arbeidet likevel i primærnæringene, selv om det ble mer og mer sysselsetting i industrien.



The Greatest Generation 1905 - 1925

(Den store generasjonen)

Ble formet av «De harde trettiåra» (Den store depresjonen) og var de som kjempet under 2. verdenskrig.

I 1920 livnærte ca 40 % av befolkningen i Norge seg i større eller mindre grad av jordbruket.

Denne generasjonen opplevde stor teknologisk utvikling i ung alder og fikk f.eks. oppleve at radio og telefon ble oppfunnet.

De opplevde også økt klasseskille og dårlig økonomi.

I 1930 slo «krakket» med full kraft inn over Norge, noe som førte til massivt prisfall, produksjonsnedgang og stor arbeidsløshet.

Eksporten til utlandet falt med 30 % fra første halvår 1930 til første halvår 1931.



The Silent Generation

1925 - 1945

(Den stille generasjonen)

Begrepet kommer fra en artikkel i Time-magasinet fra 50-tallet og skildret at barna i denne generasjonen ble oppdratt til å bli sett, men ikke hørt.

De ble med andre ord oppdratt til å være stille, og ikke snakka ut om egne synspunkt på det som skjedde i verden.

Likevel var det mange sterke stemmer i denne generasjonen, og flere demonstrasjoner og bevegelser ble satt i gang av disse.

I USA har en del av de vært med i Korea-krigen, noen også i 2. verdenskrig og i Vietnam-krigen. Disse var i stor grad barn/ungdommer under andre verdenskrig.



The Baby Boomers (Boomers)

1945 - 1965

Disse kom til etter mang en romantisk gledesaften da 2. verdenskrig var over.

I oppveksten deres rådde optimisme og framgang.

De opplevde månelandingen (1969), den kalde krigen, hippie-tida og the Beatles sin storhetstid.

Aldri har det blitt født flere barn i Norge enn i 1946.

Mellom 1955 og 1965 hadde norske kvinner høyere fruktbarhet enn noen gang siden begynnelsen på 1920-tallet, med et gjennomsnitt på tre barn.



Generasjon X

1965 - 1980

Dette er på mange måter en generasjon som er litt fortapt mellom den før og etter seg.

Disse ble forma av Berlinmurens fall (1989) og slutten på den kalde krigen, noe som også betydde en gjenoppbygging av Europa og et nytt verdensbilde.

Her var fokus å få seg jobb, med lite rom for idealisme.

De opplevde teknologiutvikling og henger med, men er mindre avhengige av smarttelefonene sine enn generasjonene som kommer etter.



Generasjon Y (Millennials)

1980 – 1995

Generasjonen vokser til ca rundt millenniumskiftet i 2000.
I 2019 var medianalderen i verden 29,8 år – altså millennials.
Av historiske hendelser som har preget generasjonen er 11.
september-terroren i New York i 2001, finanskrisen i 2008 og selvsagt
22. juli 2011 for oss i Norge.

Denne generasjonen er formet av å ha opplevd at internett «tar over verden», i tillegg til eksplosjonen av sosiale media.
Teknologi er en del av hverdagen, og det meste skjer på skjermen.
I 2014 ble generasjonen kåra til «me-me-me»-generasjonen av Time Magazine.



Generasjon Z (Snowflake)

1995 – 2008

Også kalt «Post-millennials».

Fikk mobiltelefon i 10-årsalderen, og vokste opp med å leke med foreldrene sine mobiler og nettbrett.

De norske i denne generasjonen bruker ca to timer på mobilen hver dag.

Disse har vokst opp med fremveksten av IS og «Krigen mot terror», og med Trump litt for nære atomkrig-knappen så frykter flere 3. verdenskrig.

Ellers har de et stort engasjement for klima, og mange frykter konsekvensene klimakrisen vil ha på livene deres.



Generasjon Z (Snowflake)

1995 – 2008

I Norge har man også brukt begrepet «Generasjon Perfeksjon». Det er ikke blitt helt definert, men i ei masteroppgave i psykologi, ble det definert som folk født mellom 1985 og 2000.

I et avisinnlegg så ble også begrepet «Generasjon alvor» brukt om de som er født etter 1989, med referanse til de som vokste opp og opplevde 22. juli.

Det er ellers blitt prøvd ut en drøss med kallenavn for denne generasjonen og Gen Z:

Generasjon *flink, lydig, snill, perfekt, prestasjon, not attending, yolo, meg meg meg, selvopptatt, sex, skjerm troll* og mange flere.



Generasjon Z (Snowflake)

1995 –2008

Generasjon Z kalles også nedvergende som “snøfnugggenerasjonen”, etter det engelske begrepet *generation snowflake*.

Begrepet er avledet fra det engelske uttrykket *Special Snowflake Syndrome*, det vil si en oppfatning av en selv og sine barn som et «unikt snøfnugg» som fortjener særbehandling.

Uttrykket snøfnugggenerasjonen benyttes som en generalisering av en generasjon mange oppfatter som en selvsentrert og lett krenkbar generasjon med lav toleranse for andres meninger, som er oppdratt av sine foreldre på en måte som har gjort dem bortskjemte og har gitt dem en overdreven oppfatning av sin egen unikhhet og viktighet.

Generasjon Z (Snowflake)

1995 –2008

Denne generasjonen «blir genuint opprørt av ideer som strider mot deres verdensbilde», og viser til at de oftere rapporterer å ha psykiske lidelser.

Dette kombineres med en sterk kravmentalitet og at det hevdes at det er foreldrene som er skyld i disse egenskapene fordi de har overbeskyttet sine egne barn og unnlatt å sette grenser eller motsi barna gjennom oppveksten.

De møter derfor lett problemer når de begynner på universitetet og møter «livets hardere realiteter».

Generasjon Z (Snowflake)

1995 –2008

Noen kjennetegn:

Generasjon Z har vokst opp i en verden hvor teknologi har blitt en naturlig ting, og et liv uten internett hadde ikke vært noe særlig til liv.

Generasjon Z har vokst opp med foreldre som har fortalt dem at de har uendelig med muligheter.

Deres verden er i konstant forandring, samtidig som de aldri har opplevd nød eller økonomiske bekymringer.

Generasjon Z har høyere utdannelse, er mer ambisiøse og mer endringsorienterte enn noen annen generasjon.

De har også høyere forventninger, både til seg selv og omgivelsene, enn tidligere generasjoner.

Generasjon Z (Snowflake)

1995 –2008

Z-generasjonen ser på verden som en lekeplass, like mye som en arbeidsplass. De er ekstremt optimistiske, og tror at alt går. De zapper fra sted til sted, har lite ro over seg, og skal du fange deres interesse, må du gjøre det på 8 sekunder.

Disse ungdommene var de første som ble introdusert for Pokémon og jentene fikk Hanna Montana som sitt idol. De er limt til mobiltelefonen, men kan vagt huske fasttelefonen. De brukte opp kontantkortene sine på polyfoniske ringelyder, og var overlykkelige da de fikk sin første iPod.

Denne generasjonen vil ikke bli bundet opp noe sted, og blåser i titler. De ønsker gjerne å lære noe, men på egne vilkår. Og de trenger ikke møter for å snakke med andre, de har jo vokst opp med spillkonsoller og telefoner. De jobber digitalt, og fungerer perfekt i virtuelle team.

Den neste generasjonen bli kalt Generasjon Alpha. Generasjonen som aldri har levd uten nettbrett eller mobiler og internett. De bor gjerne i hjem med «Alexa» og «Ok, Google» og kanskje må de aldri ta lappen, men kan kjøre helautomatiske biler?

Mer enn 2,5 millioner blir født hver uke, og det er hovedsakelig milliennials som er foreldrene deres. Det er ventet at det blir den høyeste utdannede og den rikeste generasjonen noensinne.



Noen andre perspektiver:

Flere generasjoner på jobb samtidig – hvordan lede?

Globale trender

Et arbeidsliv i forandring – nye arbeidslivstrender

Disrupsjon i markedene

Teknologisk utvikling

Ledere i dag må håndtere 4 generasjoner på jobb - samtidig



55 - 70

«Hardt arbeid lønner seg», vil gjerne se deg i øynene når dere snakker sammen, «la oss ta et møte på saken»

40 - 55

Jeg-orienterte, ambisiøse/vil realisere seg selv, ønsker balanse i livet (vokste opp med foreldre som jobbet masse) og vil gjerne ha ALT (ikke minst høy lønn.....)

25 - 40

Jobber gjerne mye, men de skal ha en grunn for å gjøre det (WHY). Utfordrer bedrifter på verdispørsmål. Vokst opp med teknologi

15 - 25

De jobber digitalt, trenger ikke møter for å snakke med andre, har vokst opp med spillkonsoller og smart telefoner, har opplevd en konstant endring hele livet, verden er en lekeplass like mye som arbeidsplass



FIVE GENERATIONS WORKING SIDE BY SIDE IN 2020

WRITE ME

CALL ME

EMAIL ME

TEXT ME



**BABY
BOOMERS**

X

Y

Z

Boomers
1946 - 1964

Generation - X
1965-1980

Generation - Y
1981 - 1994

Generation - Z
1995 - 2005



Globale megatrender 2030



Teknologisk «eksplosjon»



Demografiske endringer



Endret økonomisk maktbalanse?



Akselererende urbanisering



Klimaendringer og mangel på ressurser



Talent-/kunnskapskløft

Arbeitsmarkedet

– 5 komplekse nøkkeldrivere



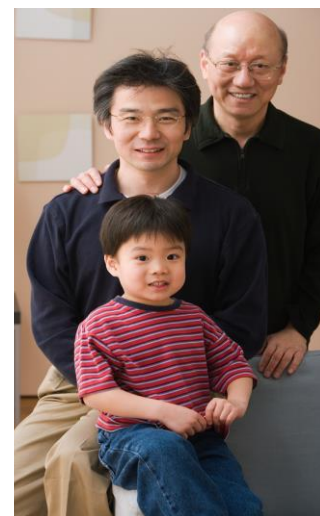
ØKONOMI



TEKNOLOGI



DEMOGRAFI



SOSIOLOGI



REGULERING

Arbeidslivstrender



**HVOR SOM HELST
NÅR SOM HELST**



**GLOBAL
MOBILITET**



**INKLUDERENDE
ARBEIDSSTYRKE**



**EN MIKS I
ARBEIDSLIVET**



**TYDELIGE
PROFILER**

ARBEIDSMARKEDET



INDUSTRI 4.0

Claim of
Article
Retrieval

DIG

Define

Identify

Glue it

Content...

radigan closer to
an Cognition

$(x_1, x_2, x_3, \dots)$

multi-IB

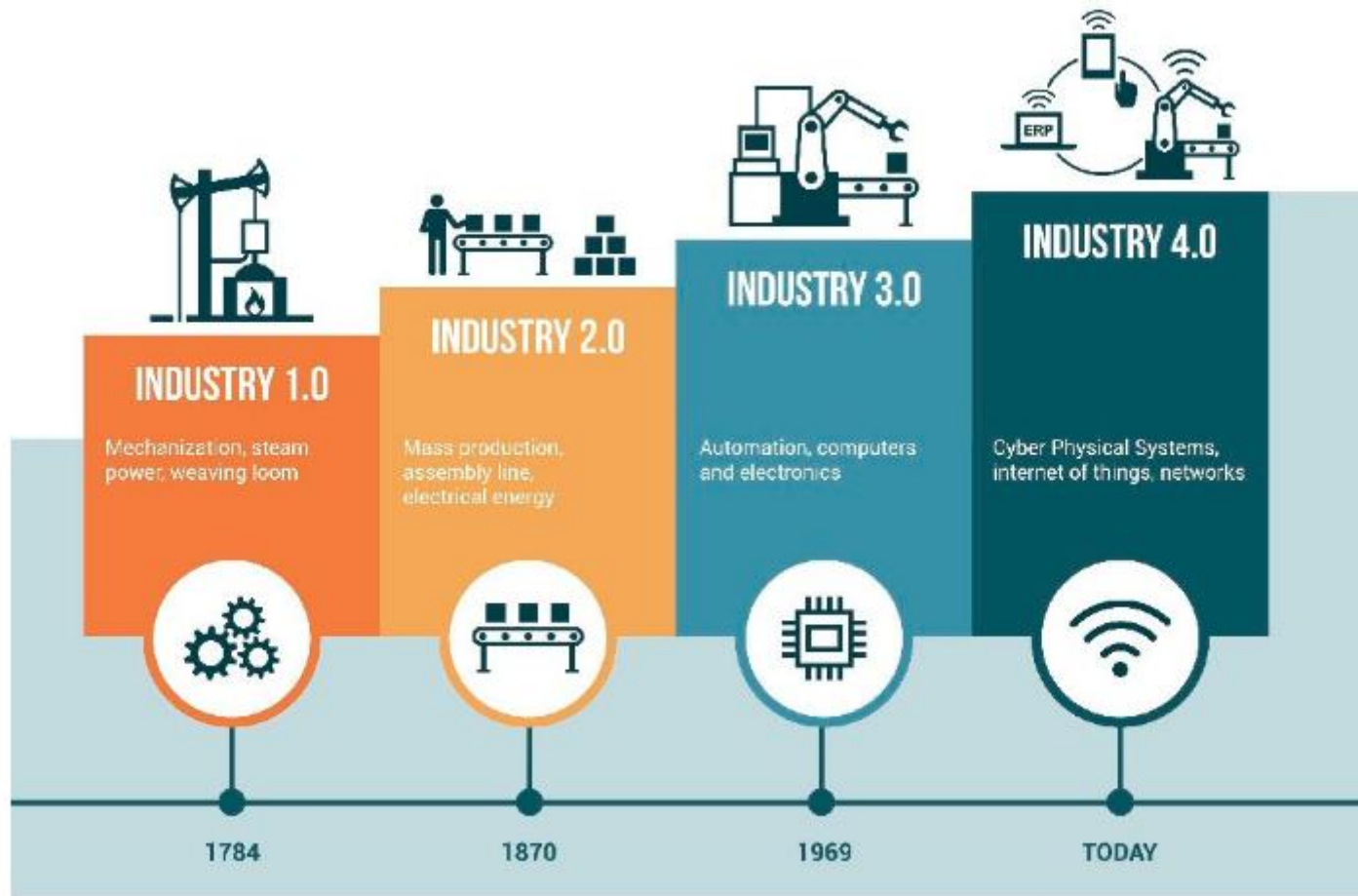
Cont

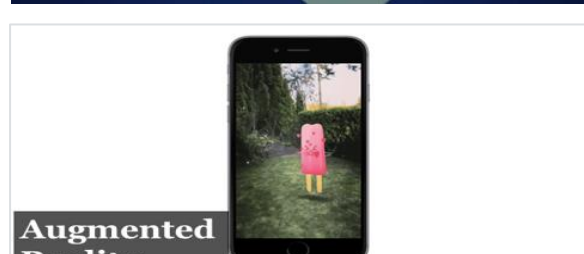
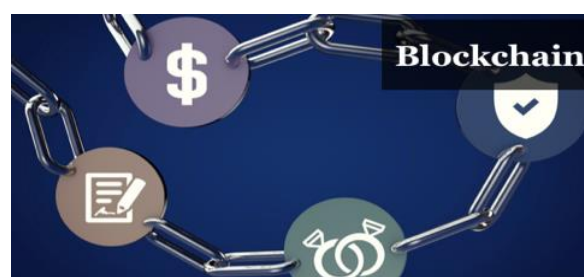
Iclust

Selection

$$\underbrace{p(x) \sum_y p(y|x) \log \frac{p(y|x)}{p(y)}}_{I(x)}$$

Industri 4.0?







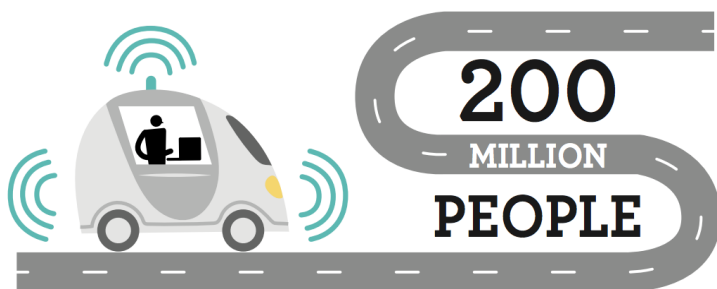
JOBOCALYPSE



KLARER UTDANNINGSINSTITUSJONENE Å HENGE MED I UTVIKLINGEN ?



Teknologi – en endringskatalysator



- 200 millioner mennesker uten jobb
- rutine- og kunnskapsjobber er i risikozonen
- 40 % arbeidsgivere klarer ikke å finne riktige profiler
- arbeidsmarkedet er i endring: samhandling og «co-creation» er kjernen, og flere karriereveier er normen

Behovet for ulike ledertalenter forsterkes



GLENCORE

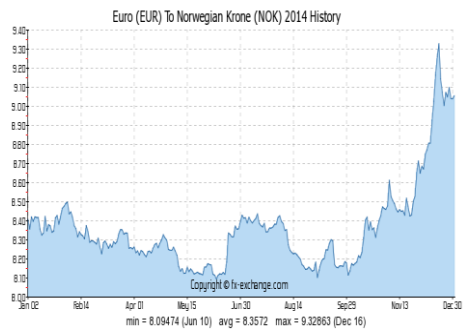


GTCL : hvem vinner kampen om de beste hodene?



GTCI :

Vi i Norge er ikke så attraktive som vi tror



Ledertalenter i Industri 4.0 må ha evnen til:



..... kontinuerlig og simultant.

**KEEP
CALM
AND
THINK
FAST**

If I try my best and fail,
well, I've tried my best.





THE ADECCO GROUP

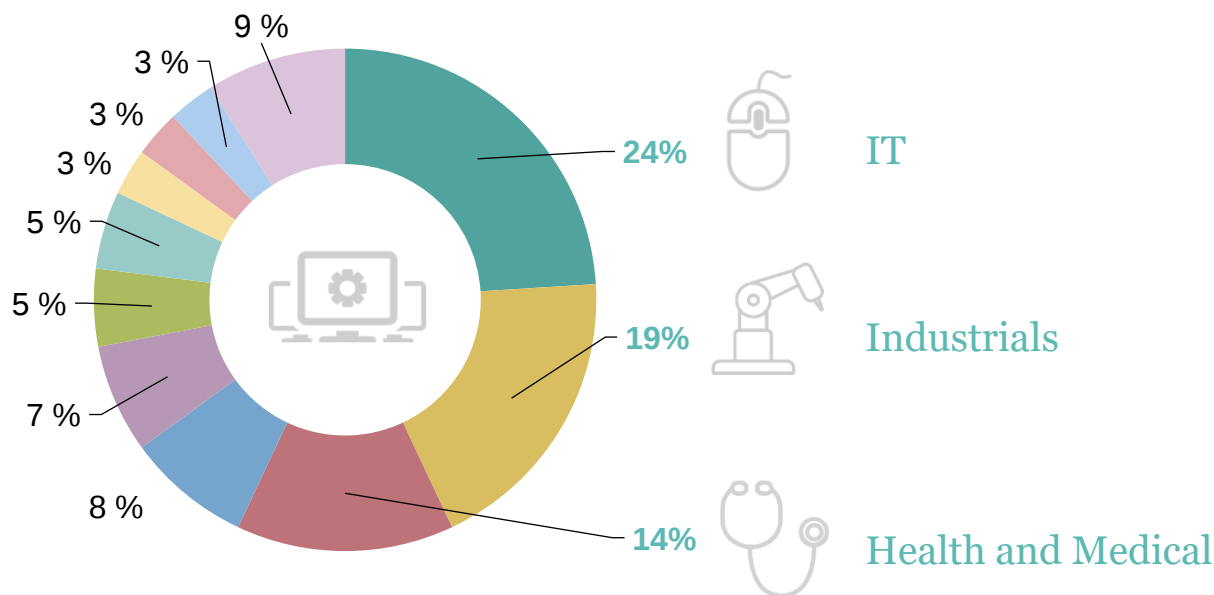


Hva blir fremtidens jobber?
Hvilke jobber har en
fremtid?

Millioner av nye jobber vil skapes sammen med behov for nye ferdigheter

60% av unge mennesker som trer inn i arbeidslivet i 2025 vil utføre jobber som ikke eksisterer i dag.

‘What are the most promising industries and/or technologies you see ahead for new job creation’?



■ IT ■ Industrials ■ Health and Medical ■ Commodities ■ Financials ■ Consumers ■ TMT ■ Creativity ■ Sharing Economy ■ Education ■ Other

(Sources: TECHNOLOGY AT WORK v2.0 - The Future Is Not What It Used to Be, CITI and Oxford Martin School, 2016)

EL PAÍS

De mayor quiero ser 'youtuber'



THE ADECCO GROUP



**Fremtidens jobber:
Digitale jobber**



FINANCIAL TIMES

Robot revolution helps Adidas bring
shoemaking back to Germany



THE ADECCO GROUP



Fremtidens jobber:
IT, industri, robot





THE ADECCO GROUP



Fremtidens jobber: Grønne jobber





THE ADECCO GROUP



Fremtidens jobber: I skjæringspunktet mellom IT og helse



Anbefalinger for myndighetene

- Reformere utdanningsløpene: utvikle teknologiske og sosiale ferdigheter gjennom prosjektbasert og eksperimentell læring.
- Utvikle allianser mellom offentlig og privat for å utvikle lærling- og praksisplasser, i tillegg til internships.
- Omfavne fleksibilitet i arbeidslivet og gode relasjoner mellom privat og offentlig.



Anbefalinger for arbeidsgivere

- Investere i konstant utvikling av ansattes kompetanse og tilby livslang opplæring på arbeidsplassen.
- Oppmuntre til autonomi og samarbeid fremfor autoritært og hierarki
- Omfavne fleksibilitet og mobilitet.



Anbefalinger for ansatte

- Øke ferdighetene og ruste opp for en digital verden.
- Omfavne flere karrierer og forplikte seg til livslang læring.
- Bygge nettverk over landegrensene og vise samarbeidsånd.



De 10 viktigste kompetansene i 2020

Kilde: The future of Jobs, WEF 2016

Kompleks problemløsning

Emosjonell intelligens

Kritisk tenkning

Vurdering og beslutningstaking

Kreativitet

Serviceorientering

Ledelse av mennesker

Forhandling

Samarbeid med andre

Kognitiv fleksibilitet

Hva ser studentene etter i valg av arbeidsgiver?

Kilde: studenttorget.no/karrierebarometeret

At organisasjonen er kjent for å levere produkter eller tjenester av høy **kvalitet**.

Bedriftens **renommé** og kjennskap i samfunnet settes høyt.

I en etableringsfase og rett fra studentlivet er det viktig med en viss grunnlønn, men **personlig utvikling** og spennende arbeidsoppgaver er et viktigere kriterium.

God **balanse** mellom jobb og fritid.

At jobben gir en mulighet til å bygge et godt **nettverk**.

Kreativ frihet – kunne gjøre litt forskjellige ting.

Det er ikke så stor forskjell på hva studenter innenfor de ulike studieretninger vektlegger i valg av arbeidsgiver.



Protect your people – not the jobs

A woman with long brown hair, wearing a beige turtleneck sweater, is looking down at a laptop screen. She is surrounded by several humanoid robots with white, glossy skin and black mechanical joints. The robots are standing in rows, creating a sense of a large assembly or a futuristic office environment. The background is a bright, industrial-looking space with a high ceiling and large windows.

**Takk
for
oppmerksomheten!**

Slide overskrift
