



# BACHELOROPPGAVE

«Generasjon Z sine forventninger til arbeid»

“Generation Z`s expectations towards work”

Kandidatnummer: 209

Bachelor i Sosiologi - Ungdomssosiologi  
Fakultet for Økonomi og Samfunnsvitenskap  
Lars Leer  
25.05.2023

## Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	3
<b>1.1 Innledning og problemstilling</b> .....	5
1.2 Metode.....	5
<b>2.1 Generasjon som sosiologisk tilnærming</b> .....	5
<b>3.1 Hva og hvem er Generasjon Z?</b> .....	7
3.2 Hvorfor Generasjon Z? .....	7
<b>4.1 Generasjon X, Y og “baby boomers”</b> .....	8
4.2 Baby Boomers .....	8
4.3 Generasjon X .....	8
4.4 Generasjon Y .....	9
<b>5.1 Generasjon Z i Utdanning</b> .....	9
5.2 Generasjon Z sin “ungdomstid” .....	11
<b>7.1 Globalisering, det grønne skifte og teknologi</b> .....	11
<b>8.1 Generasjon Z i arbeidslivet</b> .....	13
8.2 Sosial kapital.....	14
8.3 Voksene og ungdom i arbeid.....	14
<b>9.1 Arbeidslivet sine forventninger til Generasjon Z</b> .....	15
9.2 Arbeiderkollektivet og hierarki.....	16
<b>10.1 Generasjon Z sine forventninger til ledelse</b> .....	17
10.2 Generasjon Z sine forventninger til tilbakemelding i arbeidslivet .....	19
<b>11.1 Oppsummering</b> .....	19
11.2 Avslutning.....	20
<b>13.1 Selvalgt litteratur</b> .....	21
<b>13.2 Kilder og litteratur</b> .....	23

## Sammendrag

Denne bacheloroppgaven tar for seg temaene Generasjon Z i arbeidsliv, hvor hovedfokuset er å finne ut hva Generasjon Z forventer av arbeidslivet. Oppgaven tar for seg problemstillingen "Hvem er Generasjon Z og hva er deres forventninger til arbeidslivet". For å bedre forstå dette blir det brukt litteraturanalyse med empirisk data fra blant annet SSB og Kommunesektoren "Rekrutteringsbehov i kommunesektoren fram til 2026" (2016). Når det kommer til dette med Generasjon brukes Mannheim og Giddens, da deres teori rundt generasjoner og generasjon som analyseverktøy er meget relevant for problemstillingen. Mannheim og Giddens sine teorier gjør det lettere å forstå Generasjon Z i samspill med de forskjellige faktorene innenfor generasjon. Sennett og Bourdieu sine teorier rundt arbeid, utdanning og menneske er også med som har relevans rundt teorier som arbeid og samfunn. I teksten diskuteres Generasjon Z sin rolle i arbeidslivet og hvordan generasjonene har utviklet seg over tid. Videre fokuserer teksten på hvordan utdanning har forandret seg over tid og hvordan den har blitt påvirket av tidligere generasjoner, og hvordan Generasjon Z opplever utdanning. Hovedfunnene i teksten er at forventningene til Generasjon Z blir misvisende, som et resultat av at arbeidslivet og staten er med på å skape falske forhåpninger om arbeidslivet og utdanning. Generasjon Z kan forvente et dårligere samhold enn tidligere generasjoner, som ett resultat av et mer fleksibelt marked som er med på å skape hyppige jobbskifter for arbeidere. Generasjon Z har også større forventninger til ledelse og tilbakemelding enn tidligere generasjoner, mens de føler på større press og et ønske om å ende opp som "vellykkede" individer.

## Summary

This bachelor's thesis deals with Generation Z in work, where the focus is to find out what Generation Z expects from the working life. The assignment deals with the problem "Who is Generation Z and what are their expectations towards work?". In order to better understand this, a literature study has been done together with empirical data from SSB and KS "*Rekrutteringsbehov i kommunesektoren fram til 2026*" (2016). When it comes to generations, Mannheim and Giddens are praised, as their theory around generations and generation as an analysis tool is very relevant to the problem in the text. Mannheim and Giddens' theories make it easier to understand Generation Z and their interaction with the various factors within generations. Sennett and Bourdieu's theories about work, education and people are also included. Which has relevance around the themes work and society. The text discusses Generation Z's role in work and how the generation has developed over time. Furthermore, the text focuses on how education has changed over time and how it has been influenced by previous generations, and how this has affected Generation Zs experience of education. The findings of the text are that some of the expectations that Generation Z have towards work is misleading. This as a result of modern work and state creating false expectations about work and education. Generation Z can expect less unity than previous generations, as a result of a more flexible work market that creates frequent job changes. Generation Z also have greater expectations of the management and the feedback they receive in the workplace. while they feel a lot of pressure as they want to end up as "successful" individuals.

## 1.1 Innledning og problemstilling

Generasjon Z er i større og større grad på vei inn i arbeidslivet, derfor blir det viktig for samfunnet framover å se på hva Generasjon Z egentlig forventer av arbeidslivet og hva som forventes av dem. Denne oppgaven tar for seg hva Generasjon Z er samtidig som den sammenligner med tidligere generasjoner, for å få en bedre forståelse over hvorfor Generasjon Z har blitt som den har blitt. Teksten tar for seg hvordan arbeidslivet har forandret seg, hvordan utdanning og ungdomstiden til Generasjon Z er, teknologi, globalisering og Generasjon Z sine forventninger til ledelse og tilbakemeldinger.

Problemstillingen er **“Hvem er Generasjon Z og hva er deres forventninger til arbeidslivet?”**

Derfor viktig å ta for seg hvordan Generasjon Z blir påvirket, og hvordan Generasjon Z påvirker tilbake. Og hvordan dette er med å påvirke forventningene til Generasjon Z og forventningene som blir satt til dem. Oppgaven tar også for seg ungdomstidens utvikling da dette er en stor del av Generasjon Z, samtidig som det er fokus på individene og deres sosiale kapital.

## 1.2 Metode

Metoden valgt for dette studiet er litteraturstudie, hvor det har blitt gjort en grundig studie rundt begreper som Generasjon Z, arbeid og utdanning. Tar også med teorier fra Mannheim, Giddens, Sennett og Bordieu for å få in en god sosiologisk forståelse rundt tematikken. Henter også empiri fra annen bøker og rapporter for å sammenligne med annen litteratur, også får å kunne svare mer konkret på problemstillingen rundt forventinger til arbeidslivet.

## 2.1 Generasjon som sosiologisk tilnærming

Generasjon er et viktig begrep for å kunne forstå hvordan samfunnets utvikling er i samsvar med mennesker og vice versa, en som snakker om akkurat dette er Karl Mannheim i *“The problem of Generations”* (Mannheim, 1952). Mannheim sin teori er med på å forklare hvordan forskjellige generasjoner utvikler forskjellige syn og holdninger til verden rundt seg. Mannheim beskriver en generasjon som en gruppe mennesker som ligger innenfor et bestemt aldersspenn og som deler felles livserfaringer, som er med på å gi dem et felles perspektiv på verden. Mannheim mener at hver generasjon er formet ut ifra sosiale forhold og historiske hendelser som er relevant for hver generasjon, dette kan være ting som økonomi, krig, nye samfunnsbevegelser og teknologisk utvikling. Denne påvirkningen skjer ofte under ung alder da man er mest påvirkelig. Disse tingene er da igjen med på å skape felles verdier, erfaringer, holdninger og tro innad i de forskjellige generasjonene. Videre sier Mannheim at generasjonene blir påvirket av to store faktorer som er den tradisjonelle kulturen og den nye kulturen. Den tradisjonelle kulturen vil da si kulturen man arver fra foreldrene

sine, altså tradisjonelle verdier og holdninger. Mens den nye kulturen er det som kommer som et resultat av nye historiske og sosiale hendelser som er med å påvirke individene. Så innenfor hver generasjon så er det en slags kamp mellom disse to forskjellige kulturene som påvirker menneskene i hver sin grad, som igjen er med på å skape generasjoner med unike syn på verden. Mannheim legger vekt på at det er individene innenfor generasjonene er med å forme samfunnet og spiller en stor rolle i den sin utvikling, og at deres standpunkt til verden kan være med på å endre tidligere samfunnsproblemer. Og at ved å forstå forskjellige perspektiver og verdier fra forskjellige generasjoner blir det lettere å få innsyn i hvordan det sosiale og kulturelle er med på å forme samfunnet (Mannheim, 1952).

En annen sosiolog som skriver om dette med generasjoner i litt nyere tid er Anthony Giddens i hans bok *“Modernitet og selvidentitet”* (Giddens, 1996). Giddens beskriver hvordan selvet blir påvirket av modernitet og om hvordan generasjoner blir påvirket av det nye moderne samfunnet. Giddens forklarer at Generasjoner ikke bare er basert på historiske perioder eller alder, men også historiske og sosiale hendelser og opplevelser som generasjonene blir utsatt for. Så kulturelle skifter og historiske hendelser er med å påvirke individene sin identitet, så i samsvar med det Mannheim skriver om generasjoner. Giddens fokuserer mer på identitet, og beskriver individene som ansvarlige for å konstruere og lage sine egne identiteter. Og at individene innenfor generasjoner ikke bare kan lene seg på tidligere strukturer innenfor tradisjon og identitet. De blir i mindre grad påvirket av arv, og fokuserer heller på å skape sin egen mening og identitet. Så man trenger ikke å tilhøre en spesifikk generasjon, dette fordi det kommer helt an på hvordan individet selv identifiserer seg og fordi alle individer kan bli påvirket annerledes av samme hendelser. Giddens bruker et eksempel hvor han argumenterer at “Baby boomers” i etterkrigstiden opplevde en følelse av optimisme, som førte til et større fokus på personlig utvikling og dette med å utrykke seg selv. Derimot ble de yngre generasjonene som vokste opp på 1980- og 1990-tallet formet av økonomisk usikkerhet og fremveksten av teknologi, noe som Giddens mente førte til et mer skeptisk og individualistisk samfunn (Giddens, 1996).

For å sammenligne Giddens og Mannheim sine teorier så er det karakteristiske likheter, men de kommer fra forskjellige perspektiver. Mannheim fokuserer mer på dette med kollektive dimensjoner av generasjonsidentitet og bevissthet, mens Giddens fokuserer mer på rollen til individet og konstruksjonen av identitet. Det er derfor viktig å ta for seg generasjonsanalyse som verktøy i denne teksten for å kunne besvare problemstillingen rundt dette med ungdom sine forventninger til arbeidslivet. Å bruke Generasjon Z vil gjøre det lettere å forstå dette med sosiale endringer, ungdom sine forventninger til arbeidslivet og ungdomstid. Når man ser fra generasjonsperspektivet blir det lettere å ta for seg flere faktorer samtidig, og man ser hvordan disse utvikler seg igjennom de

forskjellige generasjonene. Som gjør det lettere å forstå hvorfor og hvordan arbeidslivet og generasjoner forandrer seg over tid.

### 3.1 Hva og hvem er Generasjon Z?

For å forstå Generasjon Z sine forventninger til arbeidslivet, er det viktig å forstå hvilken gruppe Generasjon Z tilhører. Generasjon Z tilhører generasjonen født fra seint 1990-tallet og fram til starten av 2010-tallet (1995-2013). Generasjon Z har også blitt kalt for "Generasjon prestasjon" eller "snøfnuggsgenerasjonen". Det som skiller de forskjellige generasjonene fra hverandre er dette med hvilken tidsramme man er født inn i, hvor det skapes en kultur innad i generasjonene som påvirkes av individene fra tidligere generasjoner, altså det historiske. Generasjonene blir i størst grad formet av individene som selv er deltagere i egne generasjoner, det er de som selv skaper og former sin egen kultur (Williams og Page, 2011, s.10). Det som kjennetegner Generasjon Z er i stor grad bruken av teknologi sammen med en større kompetanse og større forbruk av teknologi enn tidligere generasjoner. Andre kjennetegn med Generasjon Z er som nevnt tidligere med "Generasjon prestasjon" og "snøfnuggsgenerasjonen". Hvorav generasjon prestasjon kommer av at ungdom føler på et større press nå enn før for å prestere når det kommer til å klare seg i livet, få seg en god utdanning eller en god jobb. En annen ting er dette med å være vellykket som person, og da kommer fokuset til Generasjon Z over på å være godt likt, men ikke bare i virkeligheten, men også på sosiale medier (Ravnsborg, 2016). Snøfnuggsgenerasjonen er et begrep som har blitt populært å bruke i nyere tid for å beskrive Generasjon Z, dette fordi det generelt blir sett på som at Generasjon Z har uendelige mange valg, som gjør at en og hvert individ blir unike på sin måte. Det ligger også i dette at ungdommen tåler mindre og at individene trenger spesialbehandling, fordi individer tar seg nær av ting som blir sagt som går imot deres egen mening. Dette som et resultat av at de nyere generasjonene er mer "woke" enn tidligere generasjoner, og mye av fokuset ligger på å ikke tråkke på tærne til andre, inkludering og mangfold. Samtidig som Generasjon Z fokuserer på å ha sin egen mening og skape sin egen identitet, skaper det mange fallgruver der enn kan si noe som blir sett på som "feil" eller som bryter norm.

### 3.2 Hvorfor Generasjon Z?

Generasjon Z er en av de største generasjonene som finnes i Norge, av 5 488 984 som bor i Norge (SSB, 2022) er 1 259 863 mennesker født innenfor denne generasjon Z perioden (1995-2013). Dette vil si at hele 22,95% av Norge sin befolkning går under Generasjon Z begrepet (SSB, 2022). Så det er viktig å ta for seg Generasjon Z med tanke på mangfoldet og hva slags innvirkning de har på samfunnet. En annen ting som gjør det aktuelt å ta for seg Generasjon Z er dette med teknologi, Generasjon Z er den første generasjonen som er født inn i den høyteknologiske verden.

Generasjonen før Generasjon Y altså Generasjon X var bare vitne til teknologiens utvikling, mens Generasjon Z puster og lever teknologi fra fødsel. Derfor er det viktig å se hvordan den store digitale kompetansen Generasjon Z sitter på er med å påvirke kommunikasjon og interaksjoner i samfunnet. Generasjon Z er også den mest mangfoldige gruppen i historien når det kommer til rase og kjønn. Aldri før har en generasjon inneholdt så mange forskjellige folkeslag som det gjør i dag, samtidig som det har vokst fram flere politiske grupper og samfunnsgrupper hvor fokuset har vært på rettferdighet for vanskeligstilte, minoriteter og medlemmer av LHBT samfunn (Fry og Parker 2018). Det er også viktig når det kommer til arbeid, da Generasjon Z vokser opp i en periode hvor det er store usikkerheter rundt jobbplasser og usikkerhet rundt det økonomiske. Det er viktig å se på faktorer som jobb og utdanning når det kommer til Generasjon Z, da dette vil være med på å forme de fremtidige arbeidsplassene og hvordan dette vil forme samfunnet.

#### **4.1 Generasjon X, Y og “baby boomers”**

For å få en bedre forståelse over begrepet Generasjon Z og deres rolle i arbeidslivet er det viktig å ta for seg de tidligere generasjoner og deres betydning for arbeidslivet. Disse forskjellige generasjonsbegrepene deles inn utfra periodene de er født inn i. Disse er Baby boomers (1947-1966), Generasjon X (1960-1970) og Generasjon Y (1970-1990) Som alle representerer hver sin generasjon (Walker og Lewis, 2010).

#### **4.2 Baby Boomers**

“Baby Boomers” eller “Etterkrigsbarna” (1947-1966) er da generasjonen til de født i etterkrigstiden, og karakteriseres som en generasjon fylt med optimisme og økonomisk vekst, generasjonsskille mellom “Baby Boomers” og tidligere generasjoner ble enda tydeligere da det var så store faktorer som krig, depresjon og fattigdom som tidligere generasjoner ble kraftig påvirket av, men “Baby Boomers” prøvde å følge i foreldrene sine fotspor tross dette. En annen ting er at det ble født mange barn i etterkrigstiden, som gjorde at det ble en stor generasjon med “Baby Boomere”. “Baby Boomers” har ikke den samme digitale kompetansen som nyere generasjoner, da de vokste opp før digitaliseringen av verden. (Williams og Page, 2011, s.4)

#### **4.3 Generasjon X**

Generasjon X eller “Post Boomers” (1960-1970) er generasjonen etter “Baby Boomers” hvor Generasjon X er like som “Baby Boomers”, men at det blir fokus på individualisme og mer pessimistiske enn tidligere generasjoner, da det var vanskeligere å finne seg arbeid. Generasjon X føler også på mer press en tidligere generasjoner når det kommer til dette med å kombinere arbeid og oppdragelse av barn (Williams og Page 2011, s.6). Generasjon X kommer fra Douglas Coupland sin novelle “*Tales for an accelerated culture*” som beskriver Generasjon X som en gruppe uten mening



som sliter med å finne sin plass i samfunnet, samtidig som de begynner å gå bort fra familietradisjoner. Som et resultat av mer og mer fokus på seg selv som individ, blir Generasjon X mer og mer fremmed til deres egne foreldre og tidligere samfunn, samtidig som de er ute etter å finne mening i verden. Så Generasjon X er en skeptisk generasjon som føler at samfunnet svikter dem, da samfunnet ikke gir noe svar på hva deres plass i samfunnet er (Coupland, 1991). Generasjon X ble også kalt for "latchkey generasjonen" fordi mange av barna ble oppvokst i husholdninger der begge foreldrene jobbet, som førte til at det ble hjemme uten tilsyn etter skoletid. Dette kan også være med på å forklare hvorfor ungdommen og voksende i Generasjon X fokuserte mer på individualisme da foreldrene ikke var til stede, og barna de måtte klare seg selv i den grad at de ble fremmedgjort fra egne foreldre og deres kultur.

#### 4.4 Generasjon Y

Generasjon Y eller "Millennials" (1970-1990) som er generasjonen mellom X og Z er generasjonen som er vokst opp under framveksten av teknologi og sosiale medier. Som et resultat av denne digitaliseringen har generasjon Z blitt formet av denne nye cyberverden i større grad enn det de har blitt av foreldrene sine "*people resemble their times more than they resemble their parents*" (Van den Bergh og Behrer, 2016, s. 5). Generasjon Z fokuserer også mer på dette med individualisme slik som Generasjon X, hvor da mye av fokuset er på penger, spesielt da det er mer vanlig at Generasjon Y vokser opp i en senmoderne velferdsstat. Den senmoderne velferdsstaten vil si framveksten av velferdsstaten i det moderne samfunnet, som vil si en sterkere og større økonomisk stat enn det tidligere generasjoner vokste opp i. Så man kan kanskje si at Generasjon Y er en mer bortskjemt generasjon, hvor man ikke må jobbe så mye for penger under oppveksten, samtidig som de blir overstimulerte og utålmodige. Men som et resultat av dette får bedre forutsetninger når de senere i livet skaffer seg høyere utdanning og blir mer bereiste og kyniske. (Van den Bergh og Behrer, 2016)

#### 5.1 Generasjon Z i Utdanning

For å bedre forstå Generasjon Z sine forventninger til arbeidslivet er utdanning viktig for å forstå forutsetningene Generasjon Z har ut i arbeidslivet. Noe som har påvirket Generasjon Z i Norge er "Reform 94" som betydde treårig skolegang på videregående eller to år i skole og to år i bedrift. "Reform 94" innebar også en nedkutting av linjer på videregående, som da førte til mange flere kurs på skolene. Ideen bak dette var for å skape mer likhet mellom det yrkesfaglige og det teoretiske, spesielt når det kommer til det sosiale. For å skape en større generell kompetanse som skal passe i det moderne og fleksible arbeidsmarkedet uavhengig av retning man velger. Dette var hovedsakelig for å satse mer på utdanning og sørge for at flere ville fullføre den videregående utdanningen (Hansen og Mastekaasa, 2010). I ettertid har reformen vært ovenfor kritikk da det har vært lite forskning som sier at det har vært en økning av verken sosial likhet eller fullføringsrate. Så skolene

prøver å legge til rette for at Generasjon Z skal fullføre videregående, og selv om frafall fra videregående har holdt seg stabilt etter reformen har mediene i større grad vist bekymring ovenfor dette med frafall, spesielt ovenfor yrkesfagene (Hansen og Mastekaasa, 2010).

Så selv om videregående elevene gjør det omtrent like bra som tidligere generasjoner, så blir de utsatt for press av de mediene som har vokst fram under Generasjon Z, som er med på å skape et større press på videregående elevene, selv om det presset ikke burde være der i utgangspunktet. Dette kan være med på å skape press på elevene som igjen forsterker dette med "generasjon prestasjon" hvor man føler et større press for å lykkes i utdanning, i motsetning til tidligere generasjoner som ikke har blitt utsatt for dette i samme grad. En annen faktor som er med på å påvirke utdanningsløpet til Generasjon Z er at perioden mellom utdanning og arbeid har blitt lengre enn det den var for tidligere generasjoner, samtidig som det har blitt mer avansert. Dette som et resultat av individualisering, som fører til at unge selv velger og lager egne meninger over hva som passer best for dem selv. Samtidig som utdanning blir mer og mer spesialisert som et resultat av større etterspørsel av fleksibilitet og spesialisering i arbeidslivet (Furlong og Cartmel, 2007).

Regjeringen i Norge prøver også å legge til rette for Generasjon Z når det kommer til dette med utdanning, Regjeringen anerkjenner at arbeidslivet er i konstant endring som et resultat av den "fjerde industrielle revolusjonen" som går ut på dette med den teknologiske utviklingen (Eriksen & Isaksen, 2019). Det er en mangel på digital kompetanse som skaper et kompetansebehov, dette kompetansebehovet er også i konstant endring som gjør det mer krevende å opprettholde kompetanse. Utdanningssystemet er ikke tilpasset et arbeidsliv som er i konstant endring. Så regjeringen har lyst til å øke antall som tar seg utdanning i høyskole og fagskoler og vil legge til rette for individene slik at de får en lettere og bedre vei inn i arbeidslivet (Byggenæringens Landsforening, 2023).

Et godt eksempel på dette med fleksibilitet og spesialisering i utdanning, er en annen utsynsmelding fra regjeringen, hvor regjeringen legger frem ting som skal prioriteres i utdanning framover i Norge. Det de lå fram var dette med et ønske om mer kompetanse for et høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv, for å gjennomføre det grønne skiftet, for å ha gode velferdstjenester i hele landet og for å håndtere den demografiske utviklingen, balansert opp mot behovet for arbeidskraft i andre sektorer i samfunnet. Fordi de mener det, er en mangel på denne type kompetansen i arbeidslivet. De skal også åpne opp enkeltemner slik at arbeidere kan øke kompetanse igjennom fagskole eller høyskole (Byggenæringens Landsforening, 2023). Som viser hvordan det forventes av studenter og arbeidere å være fleksible når det kommer til dette med utdanning, det er en forventning og ønske fra aktøren om at menneske er mer fleksibelt.

## 5.2 Generasjon Z sin “ungdomstid”

En viktig faktor å se på når det kommer til Generasjon Z og arbeidsliv er dette med ungdomstid. Generasjon Z er en generell ung generasjon hvor mange faller under begrepet ungdom, men hvordan har ungdomstiden utviklet seg igjennom de forskjellige generasjonene? Og hvordan påvirker dette dagens arbeidsliv? Anthony Giddens som nevnt tidligere snakker om ungdomstiden sin utvikling over tid, og hvordan den moderne ungdomstiden er annerledes fra tidligere generasjoner (Giddens, 1996). Giddens mener ungdomstiden har forandret seg fra en kort periode av mennesker sitt liv til en lengre periode i nyere tid, og at ungdomstiden sånn historisk sett har handlet om å lære seg ansvar og egenskaper som man tar med seg ut i voksenlivet. Men at i nyere tid har ungdom som rolle blitt forlenget av forskjellige faktorer som har kommet med de nyere generasjonene, samtidig som at ungdomstiden som aldersperspektiv forandrer seg helt. Faktorene som er med på å endre ungdomstiden er dette med usikkerhet i det moderne liv. Denne usikkerheten kommer av at det moderne samfunnet ikke spiller like mye på de tradisjonelle strukturene når det kommer til dette med utdanning og vei ut i voksenlivet, og siden ungdom ikke har noen spesifikke spilleregler eller normer ut i voksenlivet må de selv eksperimentere og finne sin egen vei, som gjør at perioden “ungdomstid” blir lengre for flere (Giddens, 1996).

At ungdomstiden blir lengre, kan også være med på å skape et større press på disse ungdommene da det blir opp til dem selv å skape sin egen identitet på egenhånd. Så det man kan si om Generasjon Z sin ungdomstid er at den har blitt lengre som et resultat av det moderne samfunnet vi lever i, og at dette er et resultat av at institusjoner i samfunnet har blitt mer og mer destabiliserte enn for tidligere generasjoner. Så mens tidligere generasjoner har hatt en klar vei ut i voksenlivet, har generasjon Z så mange valg og muligheter når det kommer til utdanning og vei inn i arbeidslivet som er med å skape større usikkerhet. Det rett og slett blir for mange valg å velge mellom for ungdommen, som da igjen er med å skape et større stressnivå for de moderne ungdommene, da fokuset også i større grad er på dette med å prestere bra i utdanning og skole. Fokuset til de innenfor Generasjon Z har jo som nevnt tidligere vært på dette ved individualisme sine tanker rundt egen identitetskaping, men med på å skape et større skille mellom ungdommene i samfunnet som kan være med på å isolere ungdommen mer og mer fra hverandre (Giddens, 1996).

## 7.1 Globalisering, det grønne skifte og teknologi

Andre faktorer som er med å påvirke forventningene Generasjon Z har til arbeidslivet er dette med globalisering, det grønne skifte og teknologi. Generasjon Z blir formet av seg selv og samfunnet rundt seg, de blir spesielt formet under ungdomstiden da dette er en periode hvor man skal finne seg selv og gjør opprør mot tidligere generasjoner. Det er derfor viktig å se på hva ungdommen bruker tiden sin på og hva de blir påvirket av. Sosiale plattformer som Instagram, Snapchat og Tik Tok har blitt en

del av nesten alle ungdommer sin hverdag, som igjen er med på å skape en ny type identitetsforming som skjer over sosiale medier. Og siden ungdom er eksponert for ny teknologi og sosiale medier blir de eksperter innenfor disse, dette uten formell opplæring da de er vokst opp med det. Dette gir også ungdommen en fordel ut i et moderne arbeidsliv som blir mer og mer moderne og avhenger av teknologisk ekspertise. Statistikk fra SSB viser at 88% av nordmenn bruker sosiale medier, og hvis vi ser nærmere på tallene ser vi at de som faller under Generasjon Z er de som bruker sosiale medier mest av alle. Dette selv om tidligere generasjoner har kommet seg veldig når det kommer til bruken av sosiale medier bare det siste tiåret (Walther-Zhang & Yousaf, 2023).

Globaliseringen og teknologien sin utvikling har også resultert i formingen av nye arbeidsplasser, ett eksempel på dette er netthandel og det globale markedet. Netthandel er et resultat av det globale markedet som tar i bruk den nye teknologien, aldri før har det vært lettere å drive business over internett. En som snakker om dette med produkt og verdiskaping er Anna Tsing, som sier den globale kapitalismen skaper større etterspørsel etter varer og produkter, varer man bare har eller produserer i sitt eget land blir plutselig oppnåelig for alle land i verden (Tsing, 2013). Samtidig som at globaliseringen skaper større etterspørsel etter varer, samtidig som det er veldig mange mellomledd i produksjonen og leveringen av varer. Som igjen skaper flere arbeidsplasser, samtidig som det skaper en slags fremmedgjøring av produktet da fokuset blir mer på verdi enn hvor produktet kommer fra og bakgrunnen til produktet (Tsing, 2013). Da det globale markedet baserer seg på netthandel blir også etterspørselen etter teknologisk kompetanse i arbeidslivet større. Generasjon Z som da allerede har gode forutsetninger med teknologi som nevnt tidligere, har bedre kompetanse som kan bygges på når en skal ut i arbeidslivet. Ungdom som tidligere har sittet inne på dataen, mobilen og sosiale medier igjennom ungdomstiden får et veldig godt utgangspunkt ut i utdanning, da deres kompetanse har blitt bygd opp under ungdomstiden. Selv om fokuset ikke har vært å lære, men å bruke det som en del av hverdagen. Dette fører også til at det blir veldig mange forskjellige typer arbeidsløp, da arbeidsplassene trenger veldig forskjellig kompetanse. Som nevnt tidligere så blir utdanningsløpet dratt veldig langt ut mer nå enn med tidligere generasjoner, dette fører også til at arbeidsløpene blir nye og forskjellige. Når en lever i et globalt marked som har veldig mange mellomledd, skaper det mer spesialisering til jobbene som skaper større variasjon i arbeidsoppgaver. Så dagens arbeidsliv for Generasjon Z går mer og mer bort i fra det tradisjonelle arbeidsløpet som et resultat av globaliseringen og teknologiens utvikling.

En annen ting som er med å endre arbeidslivet til Generasjon Z er dette med det grønne skifte. Det grønne skifte har vært høyaktuelt de siste tiårene, og har skapt arbeid og etterspørsel etter ny kompetanse. Det grønne skifte handler om et felles mål om lavere utslipp i de fleste land rundt om i verden, dette for å kutte ned på gasser som forurenser og skader jordkloden. EU er enig om å satse

på arbeidsplasser innenfor det bærekraftige, de som driver innenfor energieffektivisering og ren energiforsyning. Dette samtidig som de vil satse på å gjøre allerede eksisterende arbeidsplasser mer bærekraftige, Dette som et resultat av at landene i EU vil sikte seg inn mot nullutslipp mot 2050 (Skagen, 2021). For å oppnå dette kan land bli enige om å innføre større utgifter til de som driver utslipp og økonomisk støtte til arbeidsplasser som prøver å bli "grønne" eller mer bærekraftige. Så Generasjon Z er påvirket i stor grad av faktorer som det grønne skifte og teknologi, da disse er med på å skape nye utdanninger og arbeidsplasser i et moderne samfunn hvor mye forandrer seg kontinuerlig.

### 8.1 Generasjon Z i arbeidslivet

Generasjon Z i arbeidslivet må bli først sett på fra et historisk perspektiv, da jobb tidligere har vært for å forsørge familien, der man jobber rundt faste rammer, ofte i en og samme jobb. I Industritiden som var i etterkrigstider var fokuset på produksjon, solidaritet og tillit. Men som et resultat av fremveksten av den "nye kapitalismen" har det blitt formet en ny epoke på 1990-tallet innenfor arbeid (Sennett, 2001). Den "nye kapitalismen" er et resultat av globaliseringen og den teknologiske utviklingen som har foregått i nyere tid. Tanker om dette med å være et fleksibelt menneske, som Sennett skriver om og at samfunnet tvinges fram i arbeidsmenneske. Det at samfunnet og menneske er mer fleksibelt vil si at det skapes en ny maktstruktur hvor man går bort fra tidligere rutiner og fokuset blir på å effektivisere produksjon. Dette kan føre til at det blir mindre arbeidsplasser da fokuset bare er på økonomisk profitt og fokuset på effektivisering gjør at færre må gjøre mer. Siden markedet blir mer variert som et resultat av globaliseringen, må det mer spesialisering til, som igjen kan føre til økning i "outsourcing" (Sennett, 2001). Outsourcing som i at mennesker som jobber i et land for et selskap, blir byttet ut av arbeidere fra andre land eller regioner tilbyr seg å gjøre samme jobben for mindre lønn. Som er med å skape en stor usikkerhet i dagens arbeidsliv, da dette oftere skjer når arbeidsplasser blir mer og mer påvirket av globalisering.

Arbeidsplassene blir også mindre sentralisert, da de som bestemmer kan sitte bak en PC-skjerm på andre siden av jordkloden. Fokuset for arbeiderene blir da mer over på dette med gruppearbeid og samarbeid, men Sennett mener at dette bare er overflattisk enighet som ikke bidrar til solidaritet mellom arbeidere slik det var i industritidene. Så arbeidere i Generasjon Z får ikke kjenne på samme solidaritetsfølelse og samhold som tidligere generasjoner fikk kjenne på. I det moderne kapitalistiske samfunnet er man avhengige av fleksible arbeidere, som gjør det vanskelig for arbeiderene å knytte noen bånd til arbeidsplassen eller kollegaene sine. Som også er med å svekke karakteren til arbeiderene. *«Det finnes en historie, men ingen felles fortelling om motsetninger, og dermed ingen felles skjebne. Under disse forholdene forvitrer karakteren. Spørsmålet «Hvem trenger meg?» har ikke noe umiddelbart svar»* (Sennett, 2001, s. 183).

## 8.2 Sosial kapital

Sosial kapital er også en viktig faktor når det kommer til Generasjon Z i arbeidslivet, Bourdieu snakker om akkurat dette som en av "kapitalformene". Sosial kapital er da fokuset over til sekundærsosialisering, hvor man med verktøyene man har fått fra kulturell kapital og økonomisk kapital skaper seg et sosialt nettverk. Hvor fokuset blir å opprettholde verdier og tradisjoner igjennom nettverkene som blir skapt (Bourdieu, 2006). Sosial kapital er med å skape forskjeller i utdanning og yrkesbakgrunn for Generasjon Z, dette fordi den sosiale kapitalen man tar med seg ut i utdanningen skaper forskjeller. Med mer sosial kapital er det større sjanse for å lykkes i utdanning, som et resultat av deres foreldre sin sosiale kapital, som kan være med å gi bedre tilgang til private skoler. Fordi foreldrene sitt nettverk og sosiale kapital gjør det mulig å hjelpe barna deres inn på en god skole. Større sosial kapital skaper også flere jobbmuligheter, hvis en har større nettverk når man ut til flere som gjør det lettere å få seg jobb (Bourdieu, 2006). Dette er med på å skape en sosial ulikhet, da de med mindre sosial kapital, som et resultat av deres bakgrunn, ikke får de samme mulighetene. Generasjon Z går da ut i utdanning og jobb med forskjellige utgangspunkt, som viser en sosial ulikhet blant de innenfor Generasjon Z.

## 8.3 Voksene og ungdom i arbeid

Når vi går litt inn på dette med arbeid så viser Amerikansk statistikk at Generasjon Z tilbringer 2,25 år i hver jobb, i motsetning til tidligere generasjoner som Generasjon X og "babyboomers" som ligger på 5,2 år og 8,25 år (CareerBuilder, 2021). Dette kan være med på å bekrefte det fleksible menneske, og forklare dette med at Generasjon Z er mer fri til å ta valg rundt jobb, i motsetning til arbeiderene under den industrielle perioden, som nevnt tidligere var fokusert på en fast og trygg arbeidsplass for å forsørge familien. En annen interessant statistikk fra USA er at ungdom som jobbet i 1979 var 60% mens i 2015 hadde prosent av ungdommer som jobbet til 34%, og med å se på estimerer så vil dette gå helt ned til 25% ved 2024 (Morisi, 2017). Så det er interessant å se at ungdom arbeider mindre og mindre, som igjen fører til mindre arbeidserfaring når de først skal begynne å jobbe som voksende. Så generasjon Z skiller seg ut her fra tidligere generasjoner, som da får en til å lure på hva som er grunnen til dette. Om dette er på grunn av at man ikke trenger å jobbe som et resultat av at bostandarden og inntekten til foreldregenerasjonen er bedre enn tidligere generasjoner. Eller om det er et resultat av at spesialiseringen i utdanning og arbeid fører til at det blir vanskeligere for ungdom å i det hele tatt få seg en jobb selv om de prøver og at konkurransen blir for stor. Og at mangelen på denne jobberfaringen er med på å skape urealistiske forventninger til arbeidslivet for unge.

## 9.1 Arbeidslivet sine forventninger til Generasjon Z

Når det kommer til dette med Arbeidslivet sine forventninger til Generasjon Z er det en interessant statistikk fra KS som går ut ifra den kommunale sektoren sine forventninger til økning av arbeidere. KS legger fram statistikk fra 2016 og økningen som forventes fram til 2026 i den kommunale sektoren i Norge.

Tabell 1 Årsverk i kommunesektoren i 2016 og forventede årsverk frem mot 2026. Kilde: Pai-registeret (KS, 2016, s. 3).

Tabell 1. Antall årsverk per sektor							
	2016	2018	2020	2022	2024	2026	%-endring 2016 - 2026
Administrasjon	28 100	28 600	29 000	29 500	29 800	30 100	7,1 %
Barnehager	40 600	40 200	40 700	41 800	43 000	43 700	7,6 %
Helse/omsorg	136 400	140 200	146 000	153 600	161 600	169 500	24,3 %
Samferdsel og teknikk	17 100	17 500	18 000	18 300	18 600	19 000	11,1 %
Undervisning	126 000	127 000	127 300	128 000	129 000	130 100	3,3 %
Annet	13 800	14 000	14 000	14 300	14 500	14 600	5,8 %
<b>Totalt</b>	<b>362 000</b>	<b>367 500</b>	<b>375 000</b>	<b>385 500</b>	<b>396 500</b>	<b>407 000</b>	<b>12,4 %</b>

“Tabell 1 viser behovet for årsverk per sektor fram mot 2026. Det er store forskjeller i fremtidig behov for årsverk mellom sektorene. Den klart største økningen i årsverksbehov forventes innenfor helse/omsorg med ca. 33 000 årsverk. Dette tilsvarer en økning på 24,3 prosent. I de andre sektorene forventes økningen å ligge mellom 3,3 og 11,1 prosent fram mot 2026.” (KS, 2016, s. 2-3).

Så innenfor Helse/omsorgsektoren er det mangel på fastansatte som et resultat av at det er flere deltidsansatte innenfor denne sektoren, som fører til at etterspørselen etter årsverk blir større innenfor sektoren. Men fortsatt så er det de ansatte som er den største gruppen innenfor sektoren, og etterspørselen etter ansatte blir større og hvor det forventes en økning på 24,3 % fram mot 2026 (KS, 2016). Den store mangelen innenfor helse og omsorg fører til at kravene for å få seg jobb innenfor disse blir færre, som gjør at søkere er de som må bli overbevist av arbeidsgiverne og ikke motsatt. Dette er med på å endre maktbalansen da det oftest er de som søker jobb som må overbevise arbeidsgiver, som har ført til at den kommunale sektoren må jobbe for å gjøre arbeidsplassene mer attraktive for unge søkere.

En ting som er interessant å se på er tabellen koblet opp mot utsynsmeldingen, som ble nevnt tidligere i teksten. Utsynsmeldingen etterlyser mer kompetanse og et mer konkurransedyktig næringsliv, samtidig som tabellen viser at det er størst etterspørsel av folk innenfor helse- og omsorg sektoren. Kan en da si at prioriteringen til regjeringen burde være annerledes, og at fokuset burde ligge mer over på dette med å få folk ut i jobb da det er en stor mangel på folk innenfor helsesektoren. Regjeringen sier at de vil fokusere på bedre kompetanse for å kunne klare å holde

følge med det grønne skifte og globaliseringen, og vil fokusere på dette med lengre utdanning og etterutdanning innenfor industri og byggenæringen. Så regjeringen legger selv til rette for Generasjon Z at de får en lengre utdanningsperiode enn tidligere generasjoner, selv om mange av Generasjon Z kommer til å ende opp i helsesektoren hvor ikke utdanningsløpet trenger å være så langt som innenfor industri og byggenæringen.

Regjeringen sier også i utsynsmeldingen at en av prioriteringene blir *“kompetanse som er nødvendig for å ha gode velferdstjenester i hele landet og for å håndtere den demografiske utviklingen, balansert opp mot behovet for arbeidskraft i andre sektorer i samfunnet”* (Byggenæringens Landsforening, 2023). Som viser at de tenker på de andre sektorene også, men at problemet med for få arbeidere innenfor helse blir tatt hånd om. Dette igjennom kompetansecfokus i utdanningen, som kommer til å hjelpe behovet og balansen rundt arbeidskraft. Regjeringen burde kanskje legge mer vekt på helse- og omsorgssektoren når de skal uttale seg om utdanning, da etterspørselen etter helsearbeidere kommer til å bli større de neste årene. Man kan da spørre seg selv om dette er med å skape ett misvisende bilde av arbeidsmarkedet for Generasjon Z, og at forventningene til Generasjon Z blir feil i møte med arbeidslivet.

## 9.2 Arbeiderkollektivet og hierarki

Andre begreper som er viktige for å forstå arbeidslivet til Generasjon Z er hierarki og arbeiderkollektivet. Sverre Lysgaard diskuterer akkurat dette med arbeiderkollektivet, og beskriver forholdet mellom kollektiv og arbeid (Axelsson, Karlsson & Skorstad, 2016; Lysgaard, 2001). Lysgaard mener at fellesskapet som skapes på en arbeidsplass mellom de som er nederst i hierarkiet, blir en slags motsetning til arbeidsplassene sine mål etter lønnsomhet og effektivitet. Og at kollektivet som arbeiderene skaper på arbeidsplassen er med på å skape mer makt, slik at arbeidere ikke får usaklige krav satt til seg som bare tenker på større effektivisering og større innsats. Så når arbeiderkollektivet står sterkt i en arbeidsplass blir også makten til arbeiderene større, slik at arbeiderene ikke blir overkjørt av lederende (Axelsson, Karlsson & Skorstad, 2016; Lysgaard, 2001).

Hierarki i Norge ifølge Berit Sund, tar større avstand fra makt og kaller det et såkalt flatt hierarki. Sund mener at det er rom for å feile og mer fokus på omsorg i det moderne norske arbeidsliv (Asting og Swanberg, 2020; Sunde, 2019). Dette kan være med på å skape en møtekultur som er tidkrevende da alle skal være enige i alle saker, samtidig som det kan være med å skape en *“kompisledelse”* hvor ledere blir mer kompis enn leder, som kan være med på å svekke tilbakemeldinger fra leder til arbeider. Sund sier også at det kan ha positive sider som hjelper å skape positiv kultur og legger opp til en arbeidsplass som er mer åpne for deling av kunnskap og innovasjon (Asting og Swanberg, 2020; Sunde, 2019).



## 10.1 Generasjon Z sine forventninger til ledelse

Så når vi skal se på Generasjon Z sine forventninger er det viktig å se hva slags forventninger de har til lederne i arbeidslivet, og i artikkelen *“Nye forventninger til ledelse?”* av Cecilie Asting og Anne Swanberg diskuterer de akkurat dette. I artikkelen tar de for seg hvordan ledelse historisk sett har blitt utført og hva som er viktig som en leder i arbeidslivet. Ledere har ansvar for å motivere sine kollegaer og arbeidere, ledere må ta mange faktorer til betraktning når en avgjørelse skal bli tatt som innenfor globalisering og bærekraft, samtidig som mye av ansvaret ligger i deres hender. Samtidig så er man inne i en tid hvor mye av fokuset er inne på dette med kollektiv intelligens, hvor fokuset er på å involvere arbeidere inn i løsningsorientering for å skape mening for arbeiderne på en arbeidsplass (Asting og Swanberg, 2020; Birkinshaw, 2014).

Noe som er viktig for en leder er også det med å kunne tilpasse seg basert på hvilke generasjoner de leder, da dette vil skape nye forutsetninger for valgene de tar. Fordi nye generasjoner tar med seg nye forutsetninger inn i arbeidslivet enn det tidligere generasjoner har gjort, som digital kompetanse, forventninger, holdninger og verdier. Som nevnt tidligere så gir forskjellige generasjoner forskjellige perspektiv, dette gjelder også innenfor ledelse og jobb. Generasjon Y eller “Millennials” som tidligere nevnt blir sett på som utålmodige som kanskje kan være med på å forklare de raske arbeidsskiftene, de er også oppvokst med internett og sosiale medier som generasjon Z, men ikke i like stor grad. Generasjon Z blir da sett på som en gruppe med enda større digital kompetanse og mer utålmodige enn Generasjon Y, da Generasjon Z har vært et søk unna alle svar i hele verden på deres digitale telefoner. Men at dette også er med på å ødelegge Generasjon Z når det kommer til dette med kritisk tenkning, da alt de ser på nett blir sett på som fakta. Deres evne til å tenke kritisk blir da svekket når teknologien blir utnyttet, som gjør at de selv ikke trenger å tenke eller avgjøre når de selv finner all informasjon veldig lett og åpent (Asting og Swanberg, 2020; Shatto og Erwin 2016).

Artikkelen tar også for seg statistikk som er interessant for dette med ledelse og forventninger til arbeidsliv, det ene er dette med snittalder på ledere som ligger mellom “baby boomers” og Generasjon X som da vil si at oppveksten var rundt 1960-1970. Dette setter ting i perspektiv og viser de store forskjellene mellom leder og arbeider, det viser at de to forskjellige gruppene kommer fra helt forskjellige tider. *“Mange av dagens ledere vokste opp med den kalde krigen, atomtrussel, markeder preget av statlige monopol, og kanskje husker de introduksjonen av den personlige datamaskinen tidlig på 80-tallet”* (Asting og Swanberg, 2020, s. 202). Så dagens ledere må være veldig reflekterte ovenfor de nye generasjoner når det kommer til verdier, forventninger og holdninger, da det er så store forskjeller mellom gruppene historisk sett (Asting og Swanberg, 2020).

I artikkelen tar de også for seg en egen studie hvor de spør førsteårsstudenter på BI som er del av Generasjon Z hva deres forventninger er til ledere.

**Tabell 1: Topp 10 forventinger til lederegenskaper. Kilde: (Asting og Swanberg, 2020, s. 204)**

Lederegenskaper		Synonymer inkludert
1. Motiverende	52	Inspirerende, Engasjerende
2. Rettferdig	32	
3. Forståelsesfull	31	Empatisk, Omsorgsfull, Medmenneskelig, Omtenksum
4. Strukturert	27	Planmessig, Organisert, Ryddig, Målrettet
5. God til å kommunisere	20	Lytter, Gi og få tilbakemeldinger
6. Tillit	17	
7. Kontroll	15	Oversikt, Orientert, Oppdatert
8. Tydelig	13	Klar, Direkte
9. Ansvarsfull	12	
9. Forståelse for ulikhet	12	Se den enkelte, Forstå at alle er ikke like flinke

**Aldersgjennomsnittet for BIs førsteårsstudenter er 21 år med kjønnsfordeling 56 % menn og 44 % kvinner.**

I tabellen har 200 elever ved BI svart med enkle ord hva som forventes, og det mest populære svarene som enn ser i tabellen er dette med å være motiverende, rettferdig og forståelsesfull. Det som da var spesielt med dette som de i artikkelen reagerte på var dette med at det var så mange som svarte rettferdig, da dette ikke har blitt nevnt noe særlig når det kommer til teori rundt god ledelse. Samtidig som at svarene viser dette med relasjon mellom leder og arbeider såkalte “relasjonsorienterte dimensjoner” som viser at svarene tilsvarer tidligere forskning rundt ledelse (Asting og Swanberg, 2020; Birkinshaw, 2014). Så det virker som at Generasjon Z har like forventninger til ledelse som tidligere generasjoner, men mer fokus på hvert enkeltindivid og forståelse for enkeltindivider. Og at siden generasjon Z er som nevnt tidligere den mest mangfoldige generasjonen så blir forventningene deres påvirket av dette. Rettferdighet når det kommer til ledelse tidligere kan ha blitt sett på som rettferdighet rundt dette med utdanningsbakgrunn og ferdigheter, mens Generasjon Z tenker på dette med mangfold og at ledere har mer empati for disse faktorene. Og siden ungdom fokuserer mye på dette med rettigheter og mangfold, mener de at det er viktig med rettferdighet for at man skal være gode ledere i det moderne samfunn (Asting og Swanberg, 2020). En kan si at ledelse er under endring, i samme grad som generasjonene er i endring. De nye generasjonene skaper nye forutsetninger til ledelse, når det kommer til fleksibilitet, det digitale skifte og mangfold. Dette vil føre til at ledelse må bli mer fleksibelt og rettferdig da Generasjon Z gjør det klart at dette er viktige faktorer i deres arbeidsliv.

## 10.2 Generasjon Z sine forventninger til tilbakemelding i arbeidslivet

Noen som også tar for seg Generasjon Z sine forventninger til arbeidslivet er David Stillman og Jonah Stillman, hvor de sammenligner med tidligere generasjoner. Som nevnt tidligere så har Generasjon Z vært mer opptatt av dette med tilbakemeldinger, og at dette har endret seg fra tidligere generasjoner sine opplevelser av tilbakemeldinger (Stillman og Stillman, 2017). Tidligere generasjoner fulgte andre modeller når det kommer til tilbakemeldinger, for "babyboomers" var det hard konkurranse som skapte en modell for tilbakemelding. Generasjon X fikk også tilbakemeldinger i likhet med "babyboomers", men krevde mer nøyaktige tilbakemeldinger opp mot spesielle arbeidsoppgaver. Generasjon Y gikk fokuset mer på å spørre sjefen om tilbakemeldinger, da det blir mindre formelle møter. Generasjon Z er vant til tilbakemeldinger igjennom ungdomstid og skole, som overføres over til arbeidslivet. Hvor Generasjon Z da forventer tilbakemelding på hver eneste oppgave som blir gjennomført, da de alltid har fått tilbakemeldinger på skolen og igjennom respons fra ungdomstiden (Stillman og Stillman, 2017). Så historisk sett så har tilbakemelding vært noe som har ligget til grunn i alle arbeidsmodeller, tidligere før "babyboomers" var tilbakemelding det å få kjeft, som da har ført til at man ikke vil ha tilbakemelding. Og har utviklet seg slik at det blir mer og mer fokuset på tilbakemelding, som har gjort at Generasjon Z er avhengige av hyppige tilbakemeldinger i dagens samfunn og konstruktiv kritikk. Dette som et resultat av deres oppvekst, ungdomstid og påvirkning av tidligere generasjoner.

### 11.1 Oppsummering

Generasjon Z blir påvirket av mange forskjellige faktorer, som gjør det viktig å bruke generasjon som analyseverktøy. Mannheim og Giddens generasjonsperspektiv hjelper med å forstå hvordan generasjoner formes og hvordan generasjoner former samfunnet. Som gjør det lettere å se på og sammenligne forskjellige generasjoner med hverandre. Generasjon Z eller "generasjon prestasjon" utgjør store deler av samfunnet vårt og er en gruppe som i stor grad kulturen blir påvirket av den teknologiske revolusjonen samfunnet går igjennom.

Generasjonen føler på et større press enn tidligere generasjoner, som er med å påvirke veien ut i arbeidslivet og utdanning. Generasjon Z er også den mest mangfoldige generasjonen, samtidig som fokuset på individualisme er stort i forhold til tidligere generasjoner. Generasjon Z er et resultat av påvirkning fra tidligere generasjoner, men historisk sett så har Generasjon Z blitt mindre påvirket av foreldregenerasjonen sin. Arbeidslivet til Generasjon Z blir i stor grad påvirket av utdanningsløpet, hvor utdanningsløpet til Generasjon Z er mye lengre enn tidligere generasjoner, som også er med på å forlenge ungdomstiden til Generasjon Z.

Utdanningen i Norge blir mer spesialisert som et resultat av et ønske om større og nyere kompetanse, samtidig som den blir påvirket av det grønne skifte. Globalisering og teknologi legger et større press på Generasjon Z, men gjør det også lettere da Generasjon Z vokser opp med teknologi og globalisering, som gir en fordel når det kommer til kompetanse. Globalisering og teknologi er også med på å endre arbeidslivet til Generasjon Z, da disse er med på å skape nye arbeidsplasser og kompetanse som alltid er i utvikling.

Arbeidslivet til Generasjon Z blir i stor grad påvirket av den "nye kapitalismen" som er med å endre hvordan arbeidslivet en gang var. Det fleksible arbeidsmarkedet er med å skape nye maktstrukturer og hierarki, som er med på å endre solidaritet, jobbveier og arbeidskultur. Det nye arbeidslivet kommer med forventninger til arbeiderene, som kan være med på å skape falske forhåpninger til arbeidslivet. Generasjon Z forventer en ny type leder enn tidligere, de er ute etter en leder som motiverer, kommer med gode tilbakemeldinger og er inkluderende. Fokuset blir mer over på dette med rettferdighet som ikke har vært en del av tidligere ledermodeller, og kollektiv enighet som også kan være med på å svekke effektiviteten på en arbeidsplass. Generasjon Z forventer mye mer respons og tilbakemelding i arbeidslivet i forhold til tidligere generasjoner, som er resultat av deres oppvekst hvor alt de gjør får en type tilbakemelding.

## **11.2 Avslutning**

I denne oppgaven har problemstillingen vært "Hvem er Generasjon Z og hva er deres forventninger til arbeidslivet?". Generasjon Z er en generasjon som ligger under mye press, og lever i en tid hvor det er mange kontinuerlige endringer i arbeidslivet. Ikke bare er det mye press på Generasjon Z i arbeidslivet, men også i hverdagslivet. Dette fordi mye av fokuset til Generasjon Z ligger i dette med å lykkes som menneske, dette innebærer også at man skaper seg en såkalt "vellykket" identitet også utenfor jobb. Mye av dette ligger i teknologiens og sosiale medier sin framvekst, da dette er enda en måte å legge press på individer til å framstå som vellykket mennesker både offline og online.

Når det kommer til dette med Generasjon Z sine forventninger til arbeidslivet har det blitt gjort mange interessante funn. Generasjon Z er avhengige av tilbakemeldinger, som et resultat en ungdomstid og oppvekst fylt med tilbakemeldinger i skole og i sosialt liv. Mye av forventningene Generasjon Z får til arbeidslivet kommer fra utdanning, da utdanning er en av veiene ut i arbeidslivet, hvor individene gjør seg opp en egen mening om hva som passer best for seg selv. Der individet begynner med å lage sin egen identitet, som blir påvirket av det store ønske om å lykkes i livet, da å få en god utdanning blir sett på som å lykkes. Teknologien skaper også en større etterspørsel etter mer spesifikk kompetanse, som skaper et større kompetansebehov. Solidaritet påvirker også forventningene til Generasjon Z, da det fleksible markedet fører til en hyppig endring i arbeidsplass.

Som gjør det vanskelig å skape noe type arbeiderkollektiv eller samhold. Som viser at Generasjon Z går inn med mye usikkerhet i arbeidslivet, og ikke kan forvente noe særlig samhold i arbeidsplassen.

Forventningene til Generasjon Z kan også bli misvisende når det kommer til dette med jobbmuligheter. KS legger fram at fram mot 2026 så må den største økningen innenfor arbeidslivet i Norge skje innenfor helse og omsorgssektoren, samtidig som regjeringen kommer med et ønske om flere som etterutdanner seg innenfor andre sektorer. Dette kan være med på å skape falske forhåpninger og forventninger til arbeidslivet for Generasjon Z. Det er også mange forventninger til ledelse, en av de forventningene som er annerledes en for tidligere generasjoner er fokuset på rettferdighet, og da rettferdighet rundt mangfold og empati. Så som leder blir det viktigere å ha en mer fleksibel og åpen holdning til Generasjon Z i arbeidslivet.

### 13.1 Selvvalgt litteratur

Asting, C. og Swanberg, A. (2020) *“Praktisk økonomi & finans: Nye forventninger til ledelse?”* Volum 36, Nummer 3. Side 200–209. (Brukt 2023 10.05) Universitetsforlaget <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-04>

Axelsson, J. Karlsson, J. C. & Skorstad, E. J. (2016) *“Arbeiderkollektivet i dag - replikasjon og teoretisk utvikling”* Side 105–134 (Brukt 2023 11.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-01>

Byggenæringens Landsforening. (2023, 24. Mars) *Utsynsmeldingen: - Mer kompetanse kreves til det grønne skiftet.* Hentet fra: <https://www.bnl.no/artikler/2023/utsynsmeldingen/>

CareerBuilder. (2021, 5. oktober). *Millennials or Gen Z: Who is doing the most job-hopping?* CB. (Brukt 2023 05.05) Hentet fra: <https://www.careerbuilder.com/advice/how-long-should-you-stay-in-a-job>

Coupland, D. (1991). *“Generation X: Tales for an accelerated culture”* St. Martin's Press.

Eriksen, E. L. & Isaksen, A. (2019) *“Digitalisering av regionalt næringsliv: Samstemt bygging av ressurser i bedrifter og systemer”* Side 52–55 (Brukt 2023 12.05) hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-3045-2019-04-13>

Fry, R. og Parker, K. (2018) *«Early Benchmarks Show ‘Post-Millennials’ on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet: A Demographic Portrait of Today’s 6-to 21-Year-Olds».* Pew Research

Center. (Brukt 2023 17.05) Hentet fra [www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-postmillennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/](http://www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-postmillennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/)

Hansen, M.N. og Mastekaasa, A. (2010) "Reform 94 – et trendsifte i videregående utdanning?" Side 191–203 (Brukt 2023 05.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-7989-2010-03-03>

KS (2016). Rekrutteringsbehov i kommunesektoren fram til 2026. (Brukt 2023 13.05) Hentet fra: <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/profilerings--og-rekrutteringsarbeid/rekrutteringsbehov-i-kommunesektoren-fram-mot-2026.pdf>

Mannheim, Karl (1952). "The Problem of Generations". In Kecskemeti, Paul (ed.). Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works, Volume 5. Side 276–322. New York: Routledge.

Morisi, T. L. (2017) "Teen Labor Force Participation before and after the Great Recession and Beyond," Monthly Labor Review , (Brukt 2023 03.05) Hentet fra: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/article/teen-labor-force-participation-before-and-after-the-great-recession.htm>

Ravnsborg, A. H. (2016, 30.november). *Generasjon X, Y eller Z? Online*. (Brukt 2023 03.05) <https://www.online.no/trender/generasjoner.jsp>

Sentralbyrå S. Befolkning [www.ssb.no](http://www.ssb.no) 2022 (oppdatert 21.02.2022; Brukt 2023 01.05). Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde>.

Skagen, O. (2021) "Det grønne skiftet: Bør vi innstille oss på en 5000 meter eller en maraton?" Side 48–62 (Brukt 2023 15.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-2871-2021-01-06>

Stillman, David og Stillman, Jonah (2017). "Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace". Side 128-131. New York, HarperCollins Publishers

Walker, J. W. & Lewis, L. H. (2010) "Dealing with X, Y, Zs: How to Manage the New Generations in the Workplace". London, FT Press/Pearsons PLC.

Walther-Zhang, N. & Yousaf, N. (2023) "Ni av ti nordmenn bruker sosiale medier". (Brukt 2023 08.05). Hentet fra: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/informasjons-og-kommunikasjonsteknologi-ikt/statistikk/bruk-av-ikt-i-husholdningene/artikler/ni-av-ti-nordmenn-bruker-sosiale-medier>

Williams, Kaylene C. og Robert A. Page. (2011) "Marketing to Generations". Side 1-17. Journal of Behavioural Studies in Business. (Brukt 2023 11.05) Hentet fra: <https://www.aabri.com/manuscripts/10575.pdf>

### 13.2 Kilder og litteratur

Asting, C. og Swanberg, A. (2020) "Praktisk økonomi & finans: Nye forventninger til ledelse?" Volum 36, Nummer 3. Side 200–209. (Brukt 2023 10.05) Universitetsforlaget <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-04>

Axelsson, J. Karlsson, J. C. & Skorstad, E. J. (2016) "Arbeiderkollektivet i dag - replikasjon og teoretisk utvikling" Side 105–134 (Brukt 2023 11.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-01>

Bourdieu, P. (2006) "Kapitalens former" Agora (Oslo), s. 5 - 26 <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1500-1571-2006-01-02-02>

Byggenæringens Landsforening. (2023, 24. Mars) Utsynsmeldingen: - Mer kompetanse kreves til det grønne skiftet. Hentet fra: <https://www.bnl.no/artikler/2023/utsynsmeldingen/>

CareerBuilder. (2021, 5. oktober). *Millennials or Gen Z: Who is doing the most job-hopping?* CB. (Brukt 2023 05.05) Hentet fra: <https://www.careerbuilder.com/advice/how-long-should-you-stay-in-a-job>

Coupland, D. (1991). "Generation X: Tales for an accelerated culture" St. Martin's Press.

Eriksen, E. L. & Isaksen, A. (2019) "Digitalisering av regionalt næringsliv: Samstemt bygging av ressurser i bedrifter og systemer" Side 52–55 (Brukt 2023 12.05) hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-3045-2019-04-13>

Fry, R. og Parker, K. (2018) «Early Benchmarks Show 'Post-Millennials' on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet: A Demographic Portrait of Today's 6-to 21-Year-Olds». Pew Research Center. (Brukt 2023 17.05) Hentet fra [www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-postmillennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/](http://www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-postmillennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/)

Furlong, A. og F. Cartmel (2007). *Young People and Social Change: New Perspectives*. Maidenhead: Open University Press.

Giddens, A. (1996) "Modernitet og selvidentitet: selvet og samfundet under sen-moderniteten".

København, Hans Reitzels Forlag.

Hansen, M.N. og Mastekaasa, A. (2010) "Reform 94 – et trendskifte i videregående utdanning?" Side 191–203 (Brukt 2023 05.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-7989-2010-03-03>

Side 191–203 <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-7989-2010-03-03>

KS (2016). Rekrutteringsbehov i kommunesektoren fram til 2026. (Brukt 2023 13.05) Hentet fra: <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/profilerings--og-rekrutteringsarbeid/rektutteringsbehov-i-kommunesektoren-fram-mot-2026.pdf>

Mannheim, Karl (1952). "The Problem of Generations". In Kecskemeti, Paul (ed.). Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works, Volume 5. New York: Routledge. pp. 276–322.

Morisi, T. L. (2017) "Teen Labor Force Participation before and after the Great Recession and Beyond," Monthly Labor Review , (Brukt 2023 03.05) Hentet fra: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/article/teen-labor-force-participation-before-and-after-the-great-recession.htm>

Ravnsborg, A. H. (2016). *Generasjon X, Y eller Z? Online*. (Brukt 2023 03.05) <https://www.online.no/trender/generasjoner.jsp>

Sennett, R. (2001) "Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen" Sider. 199, Fagbokforl, Bergen.

Sentralbyrå S. Befolkning [www.ssb.no](http://www.ssb.no) 2022 (oppdatert 21.02.2022; Brukt 2023 01.05). Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde>.

Skagen, O. (2021) "Det grønne skiftet: Bør vi innstille oss på en 5000 meter eller en maraton?" Side 48–62 (Brukt 2023 15.05) Hentet fra: <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/issn.1504-2871-2021-01-06>

Stillman, David og Stillman, Jonah (2017). "Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace". Side 128-131. New York, HarperCollins Publishers

Tsing, A. L. (2013). Sorting out commodities: How capitalist value is made through gifts. HAU: Journal of Ethnographic Theory 3(1), 21- 43.



Van den Bergh, J. & Behrer, M. (2016) *“How Cool Brands Stay Hot – Branding to Generations Y & Z”* (3. utgave). London, Kogan Page Limited.

Walker, J. W. & Lewis, L. H. (2010) *“Dealing with X, Y, Zs: How to Manage the New Generations in the Workplace”*. London, FT Press/Pearsons PLC.

Walther-Zhang, N. & Yousaf, N. (2023) *“Ni av ti nordmenn bruker sosiale medier”*. (Brukt 2023 08.05). Hentet fra: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/informasjons-og-kommunikasjonsteknologi-ikt/statistikk/bruk-av-ikt-i-husholdningene/artikler/ni-av-ti-nordmenn-bruker-sosiale-medier>

Williams, Kaylene C. og Robert A. Page. (2011) *“Marketing to Generations”*. Side 1-17. Journal of Behavioural Studies in Business. (Brukt 2023 11.05) Hentet fra: <https://www.aabri.com/manuscripts/10575.pdf>



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave i sosiologi

SO590 - 02

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	11-05-2023 12:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Slutt dato:</b>	25-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave i sosiologi		
<b>Flowkode:</b>	203 SO590 2 O2 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	Roger Iuan Hestholm		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	209
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	7705
----------------------	------

Sett hake dersom Ja  
besvarelsen kan brukes  
som eksempel i  
undervisning?:

Egenerklæring \*: Ja  
Jeg bekrefter at jeg har Ja  
registrert  
oppgavetittelen på  
norsk og engelsk i  
StudentWeb og vet at  
denne vil stå på  
vitnemålet mitt \*:

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \*

Nei