



MATERIAL DE APRENDIZAJE (Trabajadores Juveniles)

Green Jobs in Job Orientation

Proje Sonucu 6

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

BIT SCHULUNGSCENTER



Table of contents

1.	Women4Green Trainers_Green Job Basics	4
1.1	Introduktion.....	4
1.2	Introduktion till gröna jobb	4
1.3	Vikten av gröna jobb.....	7
1.4	Trender på arbetsmarknaden för gröna jobb	11
1.5	Möjligheter och utmaningar med gröna jobb.....	16
1.6	Politisk påverkan på gröna jobb.....	18
1.7	Sammanfattning	21
2.	Women4Green Trainers_Green Yrkeskompetens	24
2.1	Introduktion.....	24
2.2	Krav på grön kompetens	24
2.3	Utbildning för gröna jobb	29
2.4	Gröna karriärmöjligheter.....	32
2.5	Hållbarhet på arbetsplatsen	37
2.6	Sammanfattning	40
3.	Women4Green Träningsskor_Kvinnor i gröna jobb	42
3.1	Introduktion.....	42
3.2	Kvinnor i gröna jobb - status quo.....	42
3.3	Hinder för kvinnor i gröna jobb	45
3.4	Könsstereotyper och deras inverkan	49
3.5	Framgångsrik integration i gröna jobb.....	53
3.6	Sammanfattning	56
4.	Women4Green Trainers_Green Karriärvägledning.....	59
4.1	Introduktion.....	59
4.2	Rådgivningsmetoder för kvinnor i gröna jobb	59
4.3	Instrument och verktyg	64
4.4	Ytterligare metoder för coachning	68
4.5	Föräldrarnas roll i karriärvägledningen.....	74
4.6	Sammanfattning	77

Legend

	<p>Important</p> <p><i>Wichtig / Importante / Important / Importante / Belangrijk / Viktig / Tärkeä / Σπουδαίος</i></p>
	<p>Hint</p> <p><i>Hinweis / Insinuación / Indice / Suggerimento / Tip / Antydán / Vihje / Ιχνος</i></p>
	<p>Remember</p> <p><i>Merke / Recordar / Se souvenir / Ricordare / Onthouden / Kom ihåg / Muistaa / Θυμάμαι</i></p>
	<p>Definition</p> <p><i>Definition / Definición / Définition / Definizione / Definitie / Definition / Määritelmä / Ορισμός</i></p>
	<p>Example</p> <p><i>Beispiel / Ejemplo / Exemple / Esempio / Voorbeeld / Exempel / Esimerkki / Παράδειγμα</i></p>
	<p>Practical relevance</p> <p><i>Praxisbezug / Relevancia práctica / Pertinence pratique / Rilevanza pratica / Praktische relevantie / Praktisk relevans / Käytännön merkitystä / Πρακτική συνάφεια</i></p>
	<p>Digression</p> <p><i>Exkurs / Digresión / Digression / Digressione / Uitweiding / Avvikelse / Poikkeama / Παρέκβαση</i></p>
	<p>Citation</p> <p><i>Zitat / Citación / Citation / Citazione / Citaat / Citat / Lainaus / Παραπομπή</i></p>

1. Women4Green Trainers_Green Job Basics

1.1 Introduktion

Vad tänker du på när du hör talas om gröna jobb? Trädgårdsmästare och jordbrukare? Visste du att ekoarkitekter, naturreservatsvakter, marinbiologer, veganska nutritionister, geo.

I den här introduktionen får du lära dig vad gröna jobb är och hur de inte bara kan ge dig en framtidssäker karriär, utan också bidra positivt till miljöskydd, välbefinnande och social rättvisa.



1.2 Introduktion till gröna jobb

Grön ekonomi

Den gröna ekonomin är en ny modell för ekonomisk utveckling som kombinerar ekologi och ekonomi. Begreppet omfattar ekonomisk lönsamhet, miljömässig hållbarhet och social integration.



Hållbarhet innebär att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Den fokuserar på dimensionerna ekonomisk effektivitet, social rättvisa och miljömässig hållbarhet.

Den gröna ekonomin kommer att uppnås genom att produktions- och konsumtionsmönstren omvandlas och moderniseras i riktning mot en hållbar och miljövänlig tillväxt. En grönare ekonomi innebär att resurser sparas, utsläpp minskas, produkter och infrastruktur utformas på ett hållbart sätt och att energi- och råvarueffektiviteten förbättras.

Förändringsprocessen omfattar dock inte bara ekonomin, utan även samhället i stort. Konsumtionsmönster, produkters livscyklar samt levnads- och arbetsvillkor är också en del av ekvationen.



Syftet med den gröna ekonomin är att öka den miljömässiga och sociala hållbarheten genom en ekonomisk strategi som är i harmoni med naturen och miljön, samtidigt som den sociala välfärden och en hög livskvalitet säkerställs.

Gröna jobb

När du hör ordet "gröna jobb" tänker du kanske på jobb som utförs i grönområden, till exempel natur- och landskapsvårdare och skogsarbetare. Dessa jobb kvalificerar sig dock bara som gröna jobb om de i första hand handlar om att skydda miljön och bevara resurser.

Gröna jobb är relevanta för övergången till en grön ekonomi, dvs. en hållbar och miljövänlig ekonomi. De omfattar jobb som skyddar miljön, t.ex. genom att förebygga avfall eller luftföroreningar och skydda växter eller vatten. Jobb som fokuserar på att bevara naturresurser, t.ex. återvinning av plast, produktion av förnybar energi eller vattenbesparing, är också gröna jobb.

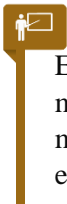


Gröna jobb är jobb som har en direkt eller indirekt positiv inverkan på miljön. De omfattar jobb som bevarar miljön och naturresurserna i produktionen av produkter och tjänster.

Gröna jobb finns inom en rad olika sektorer och omfattar såväl okvalificerad arbetskraft och lärlingsutbildningar som jobb som kräver en hög utbildningsnivå, t.ex. kandidatexamen eller magisterexamen.

- De sektorer där gröna jobb erbjuds är till exempel:
- Hållbar byggnation och renovering
- Teknik för luftkonditionering
- Vatten- och avloppsvattenhantering
- Förnybara energikällor
- Behandling, undvikande och bortskaffande av avfall

- Hållbart skogsbruk och jordbruk
- Landskapsplanering
- Biologisk mångfald
- Återvinning
- Hållbar turism
- Konsultverksamhet inom miljöområdet
- Hållbar rörlighet
- Natur- och landskapsskydd
- Miljövetenskap och miljöutbildning
- Hållbarhet för företag



Exempel på gröna jobb: miljöingenjör, specialist på återvinning och avfallshantering, soltekniker, miljövetare, luftkonditioneringstekniker, energikonsult, revisor för intern energihantering, miljöutbildare, specialist på avfallshantering och återvinning, biotekniker, chef för klimatförändringar, elektroniktekniker för energi- och byggnadstjänster och IT-specialist inom miljö.

Kopplingen mellan den gröna ekonomin, miljön och samhället

Miljö, samhälle och ekonomi är oupplösligt förenade. I takt med att världens befolkning fortsätter att växa och utvecklings- och tillväxtekonomierna kommer ikapp, ökar behovet av att producera fler varor och tjänster med mindre energi och material. Ekonomisk tillväxt och användningen av naturresurser måste därför frikopplas från varandra. I många områden har de ekologiska gränserna för planetens bärkraft redan överskridits och grunderna för mänskligt liv är hotade.



Exempel på de nära kopplingarna mellan miljö, samhälle och ekonomi är de negativa effekterna av utnyttjandet av naturresurser. Det handlar bland annat om skogsskövling, överfiske av haven, förorening av vattenresurser och omvandling av naturområden för jordbruksproduktion.

Denna typ av ekonomisk aktivitet har miljömässiga och sociala konsekvenser, till exempel genom att påskynda den globala uppvärmningen och försämra biosfären som helhet. Genom att respektera

ekologiska gränser och social rättvisa, samtidigt som ekonomisk effektivitet säkerställs, får människor i nuvarande och kommande generationer möjlighet att tillgodose sina behov. Den gröna ekonomin berör därför alla aspekter av livet och kräver en omvandling av samhället som helhet.

1.3 Vikten av gröna jobb

Relevansen av gröna jobb

Den ökande betydelsen av miljöskydd och hållbar utveckling, samtidigt som man strävar efter ekonomiska mål som värdeskapande och välbefinnande, leder till en ökning av antalet arbetstillfällen inom den gröna sektorn. Gröna jobb är därför viktiga för ekonomin, miljöskyddet och en hållbar utveckling. Mer specifikt är gröna jobb särskilt viktiga av dessa sociala, ekonomiska och miljömässiga skäl:

Ekonomisk:

- Bekämpa växande föroreningar och förbättra miljö kvaliteten
- Minska effekterna av klimatförändringarna och bygga upp motståndskraft mot miljöpåverkan
- Stoppa förlusten av biologisk mångfald
- Bidra till hållbarhetsmål som ren energi, ansvarsfull konsumtion och hållbara städer

Social:

- Bekämpning av fattigdom
- Egenmakt, delaktighet och lika möjligheter på arbetsmarknaden
- Skapa rättvisa levnads- och utvecklingsmöjligheter för världens befolkning
- Rättvisa utbildnings- och anställningsvillkor i den gröna ekonomin
- Förbättra befolkningens hälsa och välbefinnande genom hälsosammare levnadsförhållanden

Ekonomisk:

- Främja övergången till en mer hållbar och diversifierad ekonomi
- Skapa nya jobb och minska arbetslösheten
- Förbättra företagets image och göra jobben mer attraktiva
- Främja innovation och teknik
- Ökad konkurrenskraft
- Ökad motivation, känsla av meningsfullhet, tillfredsställelse och bibehållande i arbetet



Å ena sidan driver gröna jobb fram ett hållbart och starkt ekonomiskt system och stöder värdeskapande och välbefinnande. Å andra sidan bidrar de till att skydda och bevara miljön och öka människors livskvalitet. Gröna jobb erbjuder därför en bro mellan ekonomiska möjligheter och ekologiska och sociala krav.

Effekter av miljöskyddsåtgärder

Ekonomi och miljö är ömsesidigt beroende av varandra. Å ena sidan utgör den naturliga miljön grunden för liv och ekonomisk verksamhet. Den förser människor med livsrum och resurser som vatten, mark och timmer. Atmosfären, ekosystemen och den biologiska mångfalden är dock inte oändliga och blir alltmer hotade och begränsade. Detta utgör en ekonomisk utmaning som hotar produktivitet och välbefinnande. Å andra sidan utgör ekonomisk tillväxt och välbefinnande grunden för ökade åtgärder för att skydda miljön och naturresurserna.

Vad som dock är säkert är att en ekonomi utan miljömedvetenhet kan få långtgående ekonomiska konsekvenser på grund av omfattande klimat- och väderförändringar och ökningen av extrema förhållanden:

- knappa resurser och global konkurrens om resurserna
- skador på energinfrastruktur och högre energikostnader
- missväxt och krympande odlingsbar mark
- miljörelaterade skador på material, infrastruktur och byggnader
- nedgång i eller omlokalisering av turism



Klimatförändringarna kostar både människoliv och pengar.

Europa plågas av stigande temperaturer och extrema väderhändelser som översvämningar, skogsbränder och kraftig nederbörd. Detta leder till katastrofala ekonomiska konsekvenser, såsom missväxt, miljörelaterade materiella skador och skador på ekosystemen.

Jordbruket påverkas särskilt av värmeböljor, torka, skadedjur, översvämningar och försämrad markhälsa. Detta leder för det första till att de områden som är lämpliga för jordbruk krymper och för det andra till förluster i jordbruksproduktionen.



Ohållbara konsumtions- och produktionssystem, där råvaror omvandlas till varor och sedan används, förbrukas och kasseras, förorenar inte bara miljön utan leder också till global konkurrens om minskande naturresurser.

Byggnader och infrastruktur hotas också av kraftiga regn och översvämningar, extrem värme eller kyla, stormar och stigande havsnivåer. Detta leder till höga underhålls- och återställningskostnader för ekonomin.

Dessutom hotar ökningen av extrema väderhändelser energiinfrastrukturen, t.ex. ledningar ovan jord eller transformatorstationer. Efterfrågan på energi för kylning kommer också att öka betydligt i södra Europa.

Turismen lider också av klimatförändringens konsekvenser. Samtidigt som det minskande snöfallet orsakar förluster i vintersportregioner, förändrar stigande temperaturer också Sydeuropas attraktionskraft som semester mål.



Målet att skydda miljön med hjälp av en resurseffektiv och hållbar ekonomi kräver en ekologisk omstrukturering av ekonomin, som kännetecknas av innovativa omvandlingar och tekniker.



Miljöskydd är inte gratis. De positiva effekterna på ekonomin och sysselsättningen är dock omfattande och mångsidiga.

Exempel på miljöskyddsåtgärdernas effekter på ekonomin och arbetsmarknaden är bl.a:

- Skapande av en hållbar, resurseffektiv och framtidsinriktad ekonomi
- Ökad motivation och förmåga till innovation och utveckling av ny teknik
- Minska miljöskador på material eller hälsa och andra miljökostnader
- Investeringar i miljöskyddsteknik och effektivitetsåtgärder leder ofta till besparingar i driftskostnaderna
- Utökning av gröna jobb och skapande av nya jobb
- Ökad internationell konkurrenskraft och förbättrad image för företag och arbetsgivare
- Energi- och materialeffektiviteten kan ökas
- Skapande av nya gröna ekonomiska sektorer, t.ex. förnybar energi, återvinning och cirkulär ekonomi



Ett exempel på fördelen med en hållbar ekonomi och åtgärder för att skydda miljön är elproduktion med hjälp av fotovoltaik. Att producera el från ljusenergi (solen) är inte bara billigt, utan genererar också el utan CO₂.

1.4 Trender på arbetsmarknaden för gröna jobb

Trender och utveckling inom den gröna ekonomin



Utvecklingen inom den gröna ekonomin och den gröna arbetsmarknaden ligger i nya eller förändrade framtida marknader, främjande av kvinnor i gröna jobb, kompetensbrist, behovet av en utbildningskultur och behovet av livslångt lärande.

Framtidens gröna marknader omfattar nya industrier och sektorer samt omvandling av traditionella sektorer som fordons- och jordbrukssektorn.

Här är några exempel på sektorer som är en del av den gröna trenden:

- Hållbart vatten-, mark-, skogs- och jordbruk genom effektivare och miljövänligare processer och förvaltning
- Grön elproduktion genom förnybar energi som vind- och solkraft
- Hållbara investeringsstrategier och affärsmodeller
- Energi-, råvaru- och materialeffektivitet genom effektiva processer, utrustning och teknik
- Hållbar mobilitet genom effektiv transportinfrastruktur och förnybara bränslen
- Stadsodling, lokal livsmedelsproduktion
- Effektiv avfallshantering, nollavfallsinitiativ, cirkulär ekonomi, återanvändning, minskning, återvinning
- Hållbar produktion och konsumtion

Trender på den gröna arbetsmarknaden och drivkrafter för gröna jobb

Effekterna på arbetsmarknaden av ökade insatser för att skydda miljön är i princip positiva. De ambitiösa klimat- och miljömålen kommer att skapa många nya jobb. Många jobb kommer också att omvandlas med hjälp av grön teknik. Vissa jobb, färdigheter och arbetsflöden kommer att försvinna, medan andra kommer att bli helt nya eller utvecklas och förändras.

De viktigaste förändringarna på marknaden för gröna jobb är därför följande:

- **Framväxten av nya gröna yrken och sektorer:**
nya krav och ökad efterfrågan på gröna färdigheter i nya gröna branscher och organisationer.
- **Grönare befintliga yrken:**
ytterligare krav på gröna färdigheter i befintliga specialiserade gröna jobb, samt ökad efterfrågan på gröna färdigheter i andra yrken och på icke hållbara arbetsplatser.
- **Grön omstrukturering och omvandling:**
arbetstagare från andra yrken som går över till nya gröna roller, omvandling av arbetsplatser och verksamheter.



Omställningen till en grön ekonomi präglas också av den omdiskuterade kompetensbristen. Framtidens jobb kommer att kräva en särskilt hög andel kvalificerade arbetstagare och kommer att kännetecknas av analytiska och interaktiva icke-rutinmässiga uppgifter. Detta kommer att leda till en ökande brist på akademiska specialister och kvalificerad arbetskraft inom gröna yrken. En undersökning som Europeiska investeringsbanken (EIB) har genomfört bland europeiska kommuner visar dessutom att 60 procent av kommunerna anser att deras infrastrukturinvesteringar i begränsning av och anpassning till klimatförändringar under de senaste tre åren är otillräckliga.

Mest oroande är att 69 procent av kommunerna rapporterar att de inte har tillräckligt med experter för att genomföra miljö- och klimatrevisioner, vilket är ett stort hinder för att genomföra lokala investeringsprogram. Dessutom uppger cirka 80 procent av kommunerna att brist på finansiering, utdragna godkännandeprocesser och osäkerhet kring lagstiftningen är viktiga hinder för att investera i en hållbar framtid.



Europas gröna omställning väntas leda till en betydande ökning av sysselsättningen inom nyckelområden som energieffektivitet, förnybar energi och klimatvänlig mobilitet. Fram till 2050 väntas efterfrågan på arbetskraft inom dessa sektorer öka betydligt, med särskilda fördelar för branscher som investerar i infrastruktur och renovering av byggnader.

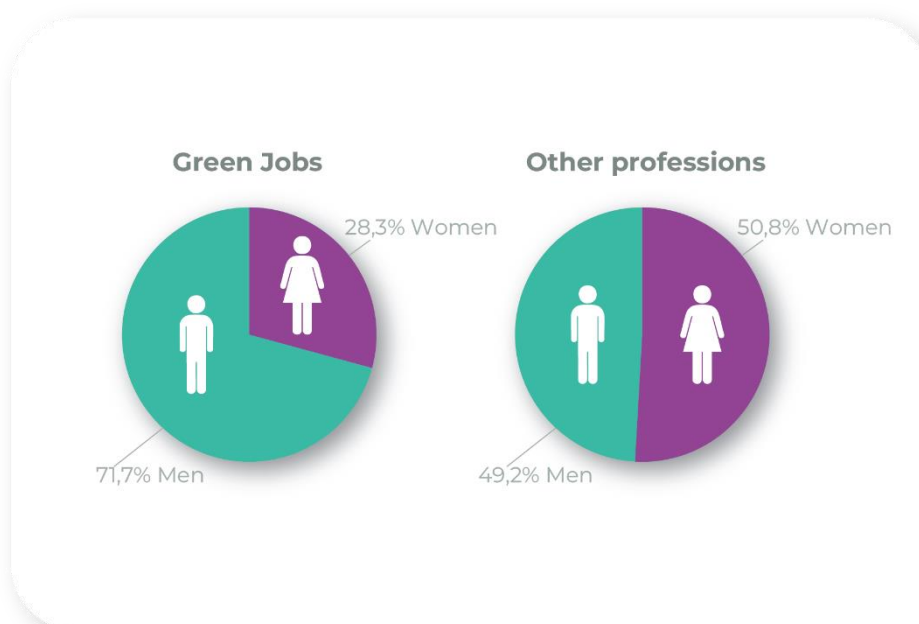
Enligt nuvarande beräkningar kommer grön energi att ha skapat 4 miljoner jobb i Europa redan 2020. Upp till 492.000 ytterligare jobb skulle kunna skapas med ett starkare globalt åtagande för att hantera klimatförändringarna. EU-kommissionen har föreslagit att andelen förnybar energi ska öka till 40% till 2030, vilket har potential att ytterligare påskynda jobbskapandet.



De största sysselsättningsminskningarna väntas inom konventionell energiutvinning (gruvdrift, olja, naturgas etc.) och inom bearbetning av kol- och petroleumprodukter samt inom mekanik och transportutrustning.

Den höga efterfrågan å ena sidan och bristen på grön kompetens å den andra skapar en ny trend i den gröna ekonomin och på den gröna arbetsmarknaden. Livslångt lärande blir allt viktigare och både arbetstagare och arbetsgivare måste ägna sig åt strategisk och kontinuerlig omskolning och kompetenshöjning. Formella utbildningssystem, liksom icke-formella och informella former av lärande, anpassas och utvidgas ständigt. En framgångsrik grön arbetsmarknad kräver därför en systematisk och fokuserad kultur av

Även om förhållandet mellan män och kvinnor i arbetskraften är balanserat är kvinnor betydligt underrepresenterade i gröna jobb. Det visar en OECD-studie som omfattar EU-länderna, Australien, Kanada, Nya Zeeland, Norge, Schweiz och Storbritannien. Många initiativ och organisationer fokuserar därför på att främja kvinnor på den gröna arbetsmarknaden. Genom att främja lämpliga ramvillkor för denna målgrupp kan den kvinnliga sysselsättningen utökas och kvinnors prestations- och kvalifikationspotential utnyttjas bättre. En ökad inkludering och ett ökat deltagande av kvinnor i den gröna ekonomin kommer att bidra positivt till att övervinna kompetensbristen.



Rekommendationer för gröna karriärer

Miljöskydd har blivit en viktig faktor på arbetsmarknaden. Antalet lediga jobb som kräver grön kompetens ökar stadigt. Den globala arbetskraftens kompetens och utbildning växer dock relativt långsamt. Detta innebär att det behövs yrkesverksamma inom den offentliga, privata och ideella sektorn, och att gröna karriärer är lovande.



Det finns en stor klyfta mellan antalet lediga jobb i den gröna sektorn och antalet kompetenta arbetssökande.

Karriärer inom politiken, t.ex. på statliga myndigheter, federala kontor eller förbundsministeriet, erbjuder möjligheter att arbeta för hållbarhet. Ofta krävs dock höga akademiska kvalifikationer. Om du vill utveckla din karriär inom den så kallade tredje sektorn finns det icke-statliga organisationer, föreningar, stiftelser, ideella organisationer och federationer.

När det gäller karriärer inom den privata sektorn finns det många sätt att engagera sig professionellt i miljöskydd, hållbarhet, grön ekonomi och social rättvisa. Du behöver inte välja de typiska gröna jobben som skogsförvaltare, hållbarhetschef, fiskodlare eller solcellstekniker.

Det finns också många branscher och yrken som blir alltmer gröna och hållbara. Gröna jobb inom icke-gröna sektorer erbjuder karriärmöjligheter med goda framtidsutsikter. Bland annat ingenjörer som tar hänsyn till hållbarhet när de utformar transporter och marknadsförings- och PR-specialister som framgångsrikt marknadsför miljöskydd, bedriver grön PR och främjar högprofilerade projekt som t.ex. kampanjer för insamling av avfall. Förpackningsdesigners kan också utforma produkter som inte bara är visuellt tilltalande utan också miljövänliga och resurseffektiva.

Vid karriärer inom **privat näringsliv** finns det många sätt att få tillgång till ämnena Umweltschutz, Nachhaltigkeit, grüner Wirtschaft och Sozialgerechtigkeit. Det behöver inte nödvändigtvis handla om **typiska gröna yrken** som skogsbrukare, hållbarhetschef, fiskodlare eller solcellstekniker.

Det finns också många branscher och yrken som blir alltmer gröna och som integrerar hållbarhet. Gröna jobb inom icke-gröna sektorer erbjuder karriärmöjligheter med goda framtidsutsikter. Bland annat ingenjörer som tar hänsyn till hållbarhet när de utformar transporter och marknadsförings- och PR-specialister som framgångsrikt marknadsför miljöskydd, ägnar sig åt grön PR och främjar högprofilerade projekt som t.ex. kampanjer för insamling av avfall. Förpackningsdesigners kan också göra produkter inte bara visuellt tilltalande utan också miljö- och resursvänliga.

Jobb inom forskning, undervisning och konsultverksamhet är också efterfrågade och kan vara inom typiska gröna områden såväl som tvärvetenskapliga sådana. En karriär inom den akademiska världen ger dig möjlighet att forska och undervisa i miljöfrågor. Du kan arbeta på både offentliga och privata högskolor och universitet som lärare, föreläsare eller professor. Myndigheter, företag och ideella organisationer använder sig alla av konsulttjänster. Om du har specialkunskaper om relevanta frågor som energi, miljö eller social rättvisa kan du göra karriär inom konsultbranschen.



Oavsett vilken grön karriär du siktar på är kontinuerlig utbildning i gröna färdigheter en viktig del av karriärutvecklingen för den gröna framtiden. Det kan handla om formella, icke-formella och informella former av utbildning.

Nyckelkompetens för den framtida utvecklingen på den gröna arbetsmarknaden kommer från STEM-studier eller -utbildningar. Trots många initiativ och kampanjer för att främja kvinnor inom STEM-studier och -karriärer finns det fortfarande betydligt fler män än kvinnor inom dessa områden. Med en växande brist på kvalificerad arbetskraft har kvinnor särskilt goda jobb- och karriärutsikter om de väljer STEM-yrken som tekniker, kemister, datavetare, mjukvaruutvecklare eller ingenjörer.



STEM står för science, technology, engineering och mathematics.

1.5 Möjligheter och utmaningar med gröna jobb

Problem och krav

Gröna jobb erbjuder många fördelar och möjligheter. Men det finns också vissa problem, kritik och krav som måste hanteras för att både utveckla en omfattande förståelse för den gröna ekonomin och för att utarbeta realistiska lösningar.

Utmaningarna inkluderar:

- Ekonomisk genomförbarhet
- Politiska hinder
- Sociala orättvisor
- Teknologiska och infrastrukturella utmaningar

För att övergå till en grön ekonomi krävs **betydande initiala investeringar** i grön teknik och infrastruktur från både företag och regeringar. Detta kan leda till betydande kortsiktiga kostnader, vilket kan utgöra ett hinder. Avkastningen på dessa investeringar är också osäker, eftersom den beror på förändringar i marknader, efterfrågan och ny teknik.



Politiska hinder kan uppstå på grund av **brist på politiskt stöd**, åtgärder och ramverk. Detta inkluderar till exempel rättsliga bestämmelser, subventioner och skatteincitament som främjar gröna jobb.

Tillgången till gröna jobb är inte alltid jämlik, vilket leder till frågor om social rättvisa. Ojämlikheter kan bero på regionala skillnader och varierande utbildningsnivåer. Många jobb inom mindre miljövänliga sektorer kommer också att försvinna eller omvandlas, vilket leder till förändringar i arbetsmetoder och kompetenskrav. Om inga omskolningsåtgärder erbjuds de berörda arbetstagarna kommer detta att förvärra **den sociala orättvisan**.

I utvecklings- och tillväxtländer finns det en risk att övergången till en grön ekonomi kommer att hindras av brist på yrkeskunskaper. En av utmaningarna är därför att se till att alla människor kan delta i den ekonomiska tillväxten och samhällsutvecklingen.



Till de tekniska utmaningarna hör att **grön teknik fortfarande befinner sig i utvecklingsfasen** och därför kanske ännu inte erbjuder optimal effektivitet och tillförlitlighet. Övergången till grön teknik är också komplex, oförutsägbar och kostsam.

Möjligheter och fördelar

Den ekonomiska, ekologiska och samhällliga omvandlingen erbjuder många fördelar och möjligheter för gröna jobb. Genom investeringar och omstruktureringar inom området gröna jobb stimuleras den ekologiska omställningen, ny teknisk utveckling och optimering av energi- och resurseffektivitet, samtidigt som konkurrenskraften och företagsimagen förbättras. Gröna jobb bidrar effektivt till att uppnå politiska och företagsspecifika **hållbarhetsmål** och främjar social rättvisa, miljöskydd och ekonomisk tillväxt.



Det finns en snabbt växande global efterfrågan på personal inom gröna jobb, som för närvarande bara delvis tillgodoses.

Enligt Global Green Skills Report 2023 från LinkedIn Economic Graph ökade antalet utannonserade gröna jobb i världen med 12% under 2023 jämfört med föregående år. Jobb som krävde minst en grön kompetens ökade med 22% mellan 2022 och 2023. Den ökande efterfrågan kommer från de många branscher där företag utvecklar mer hållbara och miljövänliga sätt att göra affärer.



Förutom den ökande efterfrågan på gröna jobb och deras ekonomiska och ekologiska fördelar, erbjuder gröna jobb **ytterligare fördelar**:

- Gröna jobb är framtidssäkrade
- Gröna jobb ger en mångfald av karriärmöjligheter inom många sektorer och branscher
- Gröna jobb är globalt relevanta och öppnar upp för internationella karriärmöjligheter
- Gröna jobb erbjuder meningsfullt arbete genom ett positivt bidrag till en bättre värld för alla



Fördelarna och möjligheterna samt utmaningarna och kraven med gröna jobb måste beaktas för att man ska kunna utveckla realistiska, effektiva och lösningsorienterade strategier för en hållbar framtid.

1.6 Politisk påverkan på gröna jobb

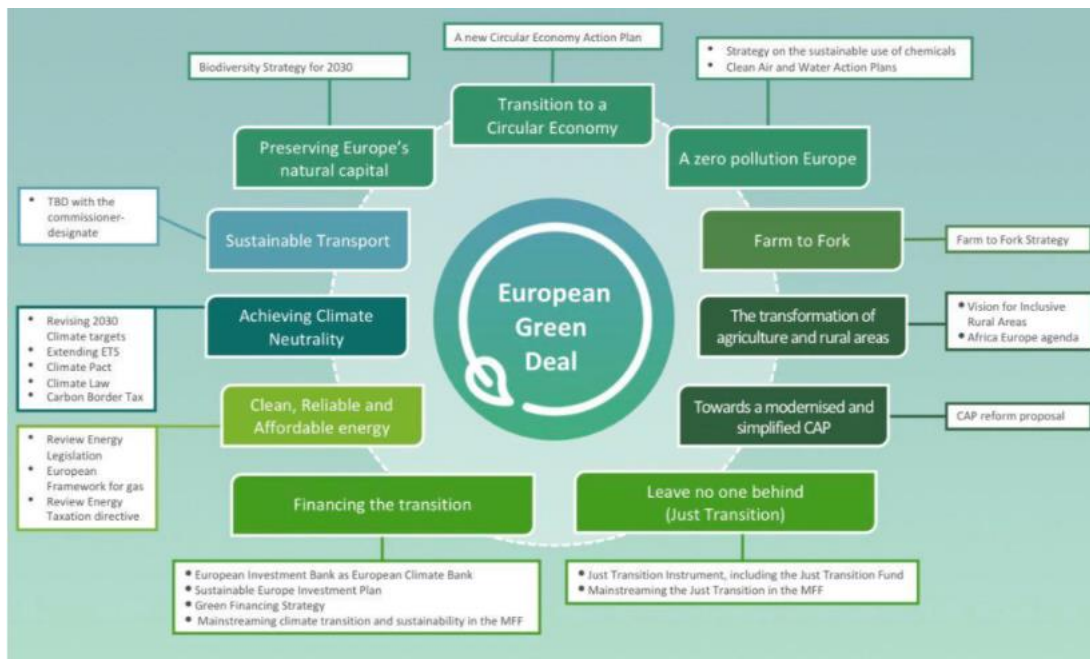
Viktiga förordningar, policyer och lagstiftning

Utvecklingen och implementeringen av gröna jobb påverkas i hög grad av politiskt stöd genom lagstiftning, offentliga investeringar och finansieringsprogram.

Den europeiska gröna given lanserades 2019 för att främja skapandet av ett rättvisare, hälsosammare och mer välmående samhälle.

Pelarna social rättvisa, miljöskydd och ekonomisk tillväxt stödjer den gröna given med följande mål:

- Uppnå noll nettoutsläpp av växthusgaser senast 2050,
- frikoppla ekonomisk tillväxt från resursanvändning, och
- Behandla människor rättvist och inkluderande.



Dessa klimatmål ledde till den europeiska klimatlagen 2021, som juridiskt förbinder EU:s medlemsstater att uppfylla klimatmålen. Som ett resultat blev EU:s klimatmål en rättslig skyldighet för alla medlemsländer. Senast 2030 ska nettoutsläppen av växthusgaser ha minskat med minst 55% (jämfört med 1990 års nivåer). Senast 2050 ska EU uppnå klimatneutralitet.



Genom det bindande åtagandet från alla EU:s medlemsländer enligt EU:s klimatlag siktar Europa på att bli den första klimatneutrala kontinenten. Detta skapar möjligheter för innovation, investeringar och skapandet av gröna jobb och utbildningsprogram.

En viktig del av den gröna given är den gröna industriplanen, som syftar till att göra Europas CO₂-neutrala industri mer konkurrenskraftig.

De fyra pelarna i den gröna industriplanen är

- Förutsägbara och förenklade regler
- Snabbare tillgång till finansiering
- Utökad kompetens
- Öppen och rättvis handel



Den gröna industriplanen investerar i grön teknik, arbetstillfällen, kompetens, finansiering, regleringar och handlingsvägar. Detta innebär intensivt stöd för gröna jobb- och utbildningsmöjligheter.

Den europeiska klimatpakten är också ett initiativ inom ramen för den gröna given. Den lanserades för att inspirera en rörelse av människor som arbetar tillsammans för att uppnå målet om klimatneutralitet senast 2050 som en del av den gröna given. Människor, samhällen och organisationer kan ansluta sig till detta initiativ, skapa kontakter och utveckla och genomföra lösningar.



Den europeiska klimatpakten driver på främjandet och finansieringen av kompetenshöjning och omskolning av arbetstagare för gröna jobb.

De globala målen för hållbar utveckling (SDG), som antogs 2015 vid FN:s toppmöte om hållbar utveckling som en del av FN:s Agenda 2030, binder också alla FN:s 193 medlemsländer till hållbarhet. Det finns **17 mål för hållbar utveckling** som måste genomföras på regional, nationell och global nivå fram till 2030.



Medlemsländerna har enats om sociala, ekonomiska och ekologiska mål i ett partnerskap för fred, välbefinnande samt miljö- och klimatskydd.

De fem kärnbudskapen (de 5 P:na) som utgör grunden för alla vägledande principer är:

- Människor
- Planet
- Välbefinnande
- Fred
- Partnerskap



Implementeringen av SDG:erna driver också fram arbetsmarknadsstrategier som utveckling av gröna jobb, social inkludering på arbetsmarknaden, gröna utbildnings- och entreprenörskapsmöjligheter, främjande av kvalitetsjobb samt omvandling och minskning av ohållbara yrken.

Effekter av regleringar och lagstiftning på gröna jobb

Lagstiftning, förordningar, pakter och initiativ inom EU påverkar både den **globala och nationella utvecklingen av gröna jobb**.

På kort sikt leder detta till effekter på tillväxten eller efterfrågan på produkter och tjänster. Miljö- och klimatpolitik kan t.ex. ha negativa effekter på traditionella energisektorer men positiva konsekvenser för resurseffektiva energiproducenter. Som en följd av detta förändras **antalet arbetstillfällen** i dessa sektorer, liksom **arbetskraven och arbetsmetoderna**.

De medelfristiga effekterna på arbetsmarknaden och arbetstillfällena baseras på omvandlingar i affärsprocesser och utvecklingen av nya eller anpassade marknader och branscher. Detta leder till ytterligare sektorsvisa vinster och förluster, vilket formar arbetsmarknaden **och framväxten av gröna jobb**.

På lång sikt kommer en sektorsövergripande strukturomvandling som drivs av omfattande innovationer och tekniska förändringar att leda till **varaktiga och svårförutsägbara sysselsättningseffekter**.

En viktig aspekt när det gäller sysselsättningsutveckling är inte bara uppdelningen mellan gröna och icke gröna jobb, utan även **kvaliteten på jobben i en grön ekonomi**. Analysen av sysselsättningseffekterna är uppdelad i två huvudaspekter - förändringen av sysselsättningsprofilerna (kvalifikationsnivåer och profiler) och kvaliteten på arbetstillfällena.

Detta innebär att både de kvalitativa förändringarna i efterfrågan på arbetskraft och de relevanta utbildningskraven i övergången till en grön ekonomi är avgörande, liksom den gröna ekonomins inverkan på arbetsvillkoren och efterlevnaden av sociala normer.



Sammanfattningsvis har genomförandet av globala, europeiska och nationella initiativ, regleringar och lagstiftning som främjar en grön ekonomi en positiv inverkan på utvecklingen av gröna industrier, sektorer och yrken. Möjligheter till utbildning och kvalificering, liksom omskolning och kompetenshöjning, stöds också. Tonvikten läggs på kvaliteten på gröna jobb och arbetsvillkor.

1.7 Sammanfattning

Den gröna ekonomin är ett nytt paradigm där ekonomisk lönsamhet, ekologisk hållbarhet och social integration harmoniseras för att göra ekonomin och välbefindandet mer miljömässigt och socialt kompatibla.

Med gröna jobb avses befattningar som har en direkt eller indirekt positiv inverkan på miljöskyddet och som på ett betydande sätt bidrar till övergången till en grön ekonomi. Det handlar till exempel om jobb inom skogs- och vattenvård samt roller som fokuserar på att återvinna plast, skydda den biologiska mångfalden eller utveckla mer hållbara fordon.

Gröna jobb är relevanta både **socialt, ekologiskt och ekonomiskt**. De bidrar till att bekämpa fattigdom, främja inkludering och lika möjligheter på arbetsmarknaden samt förbättra levnads- och arbetsvillkor. Miljöförstöring, resursbrist och klimatförändringar leder till katastrofala ekonomiska konsekvenser. Skapandet av en hållbar, resurseffektiv och framtidssäkrad ekonomi leder inte bara till minskade miljöskador, t.ex. i form av material- eller hälsokostnader, utan förbättrar också energi- och materialeffektiviteten, skapar nya gröna ekonomiska sektorer och genererar arbetstillfällen.

Gröna framtida marknader omfattar hållbara investeringsmöjligheter, miljövänligt jordbruk och effektiv avfallshantering. Dessa skapar inte bara nya gröna jobb utan även "gröna" befintliga yrken. Konsekvenserna av denna omvandling är bland annat en betydande kompetensbrist, som uppstår på grund av gapet mellan den ökande efterfrågan på gröna jobb och bristen på gröna kompetenser.

Livslångt lärande, omskolning och kompetenshöjning i formella, icke-formella och informella miljöer spelar en central roll för **en framgångsrik utveckling av den gröna arbetsmarknaden**. Fördelarna med gröna jobb är bland annat framtidstrygghet, mångfald i karriären, global relevans, internationella karriärmöjligheter och en känsla av att man bidrar till en bättre värld. Utmaningar kan dock uppstå i form av politiska hinder, tekniska och infrastrukturella svårigheter samt ekonomisk genomförbarhet.

En av de viktigaste politiska regleringarna, initiativen och lagstiftningarna som påverkar gröna jobb är den **uropeiska gröna given från 2019, som** blev juridiskt bindande för alla EU:s medlemsländer genom den europeiska klimatlagen från 2021. Syftet är att uppnå klimatneutralitet i EU senast 2050. Som ett resultat av detta växer det fram nya arbetsmarknadsstrategier som främjar utvecklingen av gröna jobb, social inkludering och rättvisa på arbetsmarknaden samt utvecklingen av gröna färdigheter.

Källor:

- Förbundsministeriet för klimatskydd, miljö, energi, mobilitet, innovation och teknik: Gröna jobb i Österrike.
https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html
- Europeiska investeringsbanken (2019). 7 skäl till varför energiomställningen fungerar för Europa. <https://www.eib.org/en/stories/climate-energy-transition>
- Europeiska investeringsbanken (2023). Fachkräftemangel bremsar die grüne Wende. <https://www.eib.org/de/press/all/2023-255-eib-unveils-2022-municipality-survey-findings-skills-shortage-is-delaying-the-green-transition>
- Europeiska kommissionen (2022). I fokus: Sysselsättningen inom EU:s sektor för förnybar energi. https://commission.europa.eu/news/focus-employment-eus-renewable-energy-sector-2022-05-16_en
- Europäischer Rat (2024). Klimatförändringarna kostar liv och pengar. <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/climate-costs/#0>
- Europeiska rådet (2024)... En europeisk grön affär. <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/green-deal/>
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2019). Jobwende - Effekter av energiomställningen på arbete och sysselsättning.

- <https://library.fes.de/pdf-files/fes/15696-20210201.pdf>
- Jacob, K., Quitzow, R. & Bär, H. (2014). Gröna jobb: Beschäftigungswirkungen einer Green Economy. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
<https://core.ac.uk/download/pdf/199425654.pdf>
- Statistik Österreich. (2024). Agenda 2030 SDG-Indikatorenbericht 2024.
https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/SDG-Bericht-2024_Web-barrierefrei.pdf
- Umwelt Bundesamt: Ekonomi och miljö.
<https://www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt>

2. Women4Green Trainers_Green Yrkeskompetens

2.1 Introduktion

STEM-kompetens är nyckeln till en grön och hållbar framtid. Kvinnor är dock kraftigt underrepresenterade i dessa ämnen (matematik, datavetenskap, naturvetenskap, teknik och ingenjörsvetenskap) vid universitet och högskolor i EU-länderna. Endast omkring en tredjedel av alla STEM-studier påbörjas av kvinnor.

Den gröna ekonomin kräver därför att kvinnor spelar en aktiv roll i utformningen av en hållbar framtid. I det här avsnittet kan du ta reda på vilka specifika färdigheter som krävs för gröna jobb och hur du kan träna och utbilda dig för en framtidssäker grön karriär.



2.2 Krav på grön kompetens

Vad är grön kompetens?

I övergången till en grön ekonomi pågår en global kapplöpning om gröna talanger. Som ett resultat av detta förutspås arbetstagare med hållbara färdigheter också ha en hållbar anställningsframtid. När allt kommer omkring behöver företag och organisationer både chefer och medarbetare som kan tänka, förstå och tillämpa hållbarhet.

Men vad är egentligen gröna färdigheter eller gröna eller hållbara kompetenser?

Gröna färdigheter är differentierade kompetenser som gör det möjligt för människor att hantera och forma dynamiska förändringar i arbetslivet med avseende på hållbarhet. Dessa omfattar kunskap, kompetens, överföringsförmåga, processförståelse, värderingar och attityder. Gröna färdigheter skiljer sig åt i fråga om fokus och kompetenskrav beroende på sektor och verksamhetsområde.



Gröna färdigheter består av tre delar: grön kunskap, överföringskompetens och hållbarhetsmentalitet.

Den centrala grunden för en kompetent arbetsstyrka i den gröna ekonomin är triaden av:

- **VARFÖR:** Tankesätt för hållbarhet: Förståelse för och acceptans av behovet av en grön ekonomi och viljan att förändra.
- **VAD:** Grön kunskap: kunskap om grön teknik, relevanta frågor och uppgifter
- **HOW:** Överförbara färdigheter: Praktisk tillämpning av tekniska färdigheter, identifiering och genomförande av förbättringspotential, samarbete, kommunikation och nätverkande.



FN:s Green General Skill Index identifierar fyra nyckelområden där kompetensen är central för gröna jobb: Teknik och ingenjörsvetenskap, naturvetenskap, företagsekonomi eller företagsledning samt juridisk och teknisk övervakning.

Erforderliga kvalifikationer och kompetenser

I den gröna ekonomin finns det ingen "one size fits all" för kunskaper, färdigheter, förmågor och utbildningskrav. När det gäller kompetenser görs ofta en åtskillnad mellan ämnesspecifika färdigheter, t.ex. kunskap om standarder eller användning av grön teknik, och mjuka färdigheter, t.ex. hållbara värderingar och tankesätt.



Framför allt kräver den gröna omställningen kunskap, värderingar, attityder, färdigheter och förmågor för att leva och arbeta i gröna ekonomier och samhällen.

Utöver de specifika kompetenserna för gröna jobb beroende på sektor och yrke kan följande nyckelkompetenser identifieras:

Entreprenörskompetens för skapande av gröna lösningar och tekniker

Strategiska kompetenser för att skapa incitament och ramvillkor i näringsliv och politik för en grön ekonomi

Ledarskapsförmåga för ett framgångsrikt samspel mellan ekonomiska, ekologiska och sociala mål

Kommunikations- och förhandlingsförmåga för att hantera komplexa utmaningar och intressekonflikter

Anpassning och överföring av kompetens för att lära sig, tillämpa och anpassa grön teknik

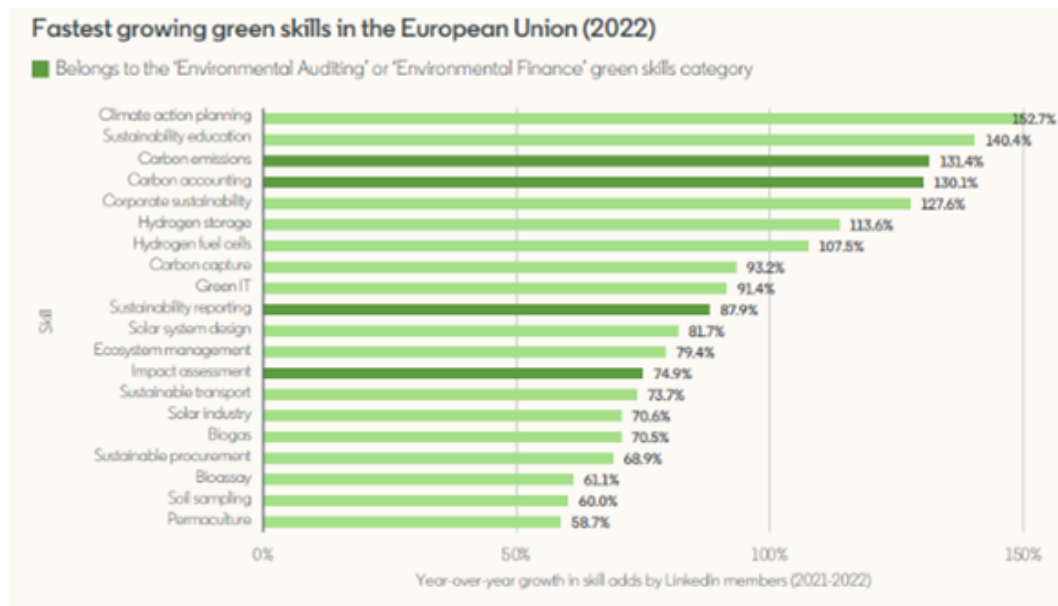
Innovationsexpertis för att klara gröna utmaningar, förändringar och risker

Marknadsförings- och rådgivningsfärdigheter för att utbilda konsumenter om gröna produkter och tjänster



Begreppet "gröna mjuka färdigheter" används också ofta. Det handlar till exempel om kommunikationsförmåga, ledarskapsförmåga, empati, problemlösningsförmåga, designtänkande, kreativitet och anpassningsförmåga.

Som framgår av diagrammet omfattar de snabbast växande gröna kompetenserna i EU kompetenser inom planering av klimatåtgärder, hållbarhetsutbildning, koldioxidutsläpp, företags hållbarhet, solindustri, förvaltning av ekosystem, konsekvensbedömningar, avskiljning och lagring av koldioxid, vätagaslagring, koldioxidredovisning, grön IT och biogas.



De så kallade STEM-ämnena (matematik, informationsteknik, naturvetenskap och teknik) anses vara en förutsättning för utveckling och tillämpning av grön teknik och för att arbeta inom den gröna ekonomin.

STEM-färdigheter omfattar till exempel:

- förstå vetenskapliga principer
- matematisk modellering
- förmåga att generera, förstå och analysera empiriska data
- Logiskt tänkande och praktisk intelligens
- förmåga att utvärdera och lösa komplexa problem



STEM-kompetenser är viktiga färdigheter för det 21:a århundradet som måste kombineras med kritiskt tänkande, kreativitet, samarbete och kommunikation för att vara mycket effektiva.

Exempel på kompetens- och utbildningsområden inom STEM-ämnena:

- **Matematik:** geometri, sannolikhetsteori, statistik, algebra, talteori
- **Datavetenskap:** medieinformatik, datavetenskap, bioinformatik, beräkningslingvistik, affärsinformatik, datateori, artificiell intelligens
- **Naturvetenskap:** fysik, kemi, biologi, astronomi, genetik, geovetenskap, fysiologi
- **Teknik:** jordbruksteknik, civilingenjörsvetenskap, maskinteknik, fordonsteknik, robotteknik, kemiteknik, elektroteknik

Karriärmöjligheterna för utexaminerade från utbildningsprogram inom STEM-ämnena är särskilt goda, eftersom intresset för och antalet utexaminerade från t.ex. ingenjörsutbildningar och yrkesutbildningar inom tekniska yrken har minskat i EU under de senaste åren - samtidigt som efterfrågan på STEM-talanger har ökat.



Ofta används också begreppet STEM-ämnen, som står för Science, Technology, Engineering och Mathematics.

Framtidens krav på kompetens

Antalet personer som arbetar inom gröna jobb har ökat stadigt under de senaste åren. Det antas att arbetsmarknaden för gröna jobb kommer att fortsätta att utvecklas och expandera. Detta kommer att åtföljas av förändringar i arbetsinnehåll och krav samt gröna kvalifikationsprofiler och kompetensbehov. Denna kunskap är viktig för omvandlingen och utvidgningen av kvalifikationer och vidareutbildning för att främja den gröna ekonomin.



Framtida färdigheter i den gröna ekonomin sträcker sig från allmänna värderingar och tvärvetenskapliga färdigheter till specifik kunskap och konkreta färdigheter. De förväntade kraven omfattar därför såväl motståndskraft och entreprenörskap som programmering och datavetenskap. Det antas att det krävs en blandning av tvärvetenskapliga och jobbspecifika gröna färdigheter.

Många yrken har direkta eller indirekta kopplingar till miljö- och hållbarhetsfrågor, t.ex. energi- och resurseffektivitet. I princip håller hållbart beteende därför på att bli en viktig del av yrkeskompetensen för alla yrken i alla sektorer. Expertis inom energi- och resurseffektivitet är en av de viktigaste pelarna i utbildningen för gröna jobb inom ett brett spektrum av sektorer och yrkesprofiler.



Hållbara åtgärder när det gäller energi- och resurseffektivitet spelar en roll, till exempel för produktdesigners vid produktdesign, för kontorspersonal vid inköp av material eller organisering av leveranser och för elektroniktekniker vid installation av system.

Hållbarhetsmentalitet, grön kunskap och överföringsfärdigheter är avgörande för befintliga och nya gröna jobb, både nu och i framtiden.

Detta inkluderar till exempel:

- Miljömedvetenhet
- Kunskap om kemiska, fysikaliska och energirelaterade sammanhang
- Kreativitet, innovation och anpassningsförmåga
- Affärsmodellering, projekt-, kvalitets- och verksamhetsstyrning
- Finansiella färdigheter såsom kostnads- och investeringskalkylering
- Sociala färdigheter som kommunikationsförmåga, lagarbete, relationsbyggande och självförtroende
- Entreprenöriella kompetenser
- Datavetenskap
- Kritiskt och analytiskt tänkande
- Förmåga till problemlösning
- Kunskap om energi- och resursförbrukning samt återvinning



Förutom allmänna nyckelkompetenser för en grön framtid kommer det också att krävas specialiserad grön kunskap och kompetens inom respektive sektor och verksamhet. En person som arbetar med dataanalys kommer således att behöva andra gröna färdigheter än en person som arbetar med ekologiskt jordbruk eller marinbiologi.

2.3 Utbildning för gröna jobb

Möjligheter till träning och utbildning

Det finns olika utbildningsprogram inom den gröna ekonomin, som erbjuds både på heltid och deltid. Dessa inkluderar:

I EU finns det ett stort antal utbildnings- och lärlingsyrken som man lär sig inom ramen för utbildningskontrakt och som i allmänhet varar i två till fyra år. Dessa yrken är i allt högre grad inriktade på hållbarhet och miljöskydd och uppfyller därför kraven i den gröna ekonomin.



Exempel på branscher som erbjuder hållbara lärlingsutbildningar och utbildningsprogram: Skogsbruk, kemisk industri, informationsteknik, jordbruk, träförädling, fiske, vinodling, maskinteknik, biodling, elektroteknik, energiteknik, trädgårdsodling, hushållsekonomi, lantbruk och miljöteknik.

- Det finns också en mängd specialiserade kurser, certifieringsprogram, workshops och onlinekurser som fokuserar på hållbarhet och miljöskydd. Dessa utbildningsprogram täcker områden som miljöledning, hållbart företagande, företagets sociala ansvar, mångfald och inkludering.
- Dessutom erbjuder många universitet specialiserade kandidat- och masterprogram som tar upp de aktuella utmaningarna och behoven inom den gröna ekonomin. Det handlar bland annat om utbildningsprogram inom miljövetenskap, biologisk mångfald, hållbar turism, affäretik, energi- och vattenförvaltning, miljörett, förnybar energi, jordbruksbiologi, miljöteknik, hydrologi, bioekonomi, skogsbruk, hållbarhet och klimatförvaltning, humanitärt bistånd, miljöinformatik, hållbar företagsledning och miljöteknik.

- Dessutom erbjuder många universitet specialiserade kandidat- och masterprogram som tar upp de aktuella utmaningarna och behoven inom den gröna ekonomin. Det handlar bland annat om utbildningsprogram inom miljövetenskap, biologisk mångfald, hållbar turism, affärsetik, energi- och vattenförvaltning, miljö rätt, förnybar energi, jordbruksbiologi, miljöteknik, hydrologi, bioekonomi, skogsbruk, hållbarhet och klimatförvaltning, humanitärt bistånd, miljöinformatik, hållbar företagsledning och miljöteknik.
- Dessutom erbjuds allt oftare tvärvetenskapliga kandidat- och masterprogram som kombinerar olika discipliner som samhällsvetenskap, arkitektur, geografi, datavetenskap, produktionsteknik, statsvetenskap, marknadsföring, biologi och ekonomi med miljöstudier. Dessa program är utformade för att förbereda studenterna för de komplexa utmaningar som hållbar utveckling och den gröna ekonomin innebär genom att kombinera olika perspektiv och expertis.
- Dessutom erbjuds allt oftare tvärvetenskapliga kandidat- och masterprogram som kombinerar olika discipliner som samhällsvetenskap, arkitektur, geografi, datavetenskap, produktionsteknik, statsvetenskap, marknadsföring, biologi och ekonomi med miljöstudier. Dessa program är utformade för att förbereda studenterna för de komplexa utmaningar som hållbar utveckling och den gröna ekonomin innebär genom att kombinera olika perspektiv och expertis.
- Dessutom erbjuder många utbildningsinstitutioner specialiseringar och vidareutbildning i gröna färdigheter.
- Praktisk erfarenhet spelar också en viktig roll. EU främjar t.ex. informellt lärande och praktisk erfarenhet genom deltagande i projekt, konferenser, praktik och volontärarbete. Nätverksmöjligheter, företagsbesök, prova-på-dagar och utbyten med andra yrkesverksamma ger eleverna värdefulla inblickar i praktiken och hjälper till att omsätta teoretisk kunskap i verkliga tillämpningar.



Utbildningsmöjligheterna inom den gröna ekonomin varierar stort mellan länderna i Europeiska unionen, både när det gäller de program som erbjuds och de specifika titlarna. För att ta reda på var och hur man kommer in på detta område är det viktigt att använda landsspecifika resurser. I många länder finns det nationella utbildningsministerier som tillhandahåller information om program och initiativ för grön utbildning. Dessutom tillhandahåller yrkesorganisationer och lokala handelskammare ofta guider och råd om utbildningsmöjligheter inom den gröna ekonomin. Webbplatser som European Network for Education and Training eller nationella yrkesorganisationer är också värdefulla källor till information om specifika kurser, certifieringar och finansieringsprogram.



Genom att skaffa dig gröna färdigheter breddar du dina karriärmöjligheter och bidrar på ett viktigt sätt till en hållbar framtid.

Livslångt lärande för gröna jobb

Livslångt lärande blir allt viktigare i takt med att den gröna ekonomin och de gröna jobben breder ut sig, eftersom den gröna omställningen går hand i hand med förändrade tekniker, yrken och kompetenskrav. Nya yrken och jobb växer fram, befintliga yrken omorganiseras och vissa jobb försvinner.



Livslångt lärande och kontinuerlig anpassning av arbetskraften är avgörande för att gröna jobb ska kunna växa fram.

Vissa gröna jobb kräver specialiserad utbildning eller en universitetsexamen. Men det finns också många möjligheter att skaffa sig livslånga kvalifikationer inom gröna jobb genom vidareutbildning. Det handlar bland annat om vidareutbildning inom områden som förnybar energi, hållbar förvaltning och energieffektivitet. Detta gör att både företag och anställda förblir konkurrenskraftiga och innovativa.



Omställning, anpassning och innovation är centrala pelare för gröna jobb och understryker behovet av livslångt lärande.

Möjligheterna till livslångt lärande består av:

- Formellt lärande genom t.ex. en examen eller lärlingsutbildning vid en erkänd utbildningsinstitution med en officiellt erkänd kvalifikation
- Icke-formellt lärande genom t.ex. kurser, workshops och seminarier utan allmänt erkänd certifiering
- Informellt lärande i vardagen, i familjen eller "på jobbet" genom t.ex. diskussioner med kollegor, läsning av fackböcker, coaching på arbetsplatsen eller besök på mässor



Om du väljer ett grönt jobb eller yrke är det viktigt att du är beredd att fortsätta att utbilda dig för att lära dig nya kunskaper och förvärva eller fördjupa dina färdigheter, oavsett om det sker formellt, icke-formellt eller informellt.

2.4 Gröna karriärmöjligheter

Karriärvägar på den gröna arbetsmarknaden

Gröna karriärer kräver inte bara grön kunskap, utan också ett lämpligt hållbarhetstänkande och förmågan att genomföra innovationer och förbättringar. Med denna trio av färdigheter är medarbetarna fria att arbeta inom olika verksamhetsområden eller att välja differentierade karriärvägar.

Det är möjligt att börja ett grönt jobb antingen direkt efter examen eller utbildning, genom att byta från en annan karriär eller genom att ta på sig relevanta uppgifter som en del av din nuvarande tjänst.

Det finns många olika verksamhetsområden och karriärmöjligheter på den gröna arbetsmarknaden:

- Ekologiskt jordbruk och livsmedelsproduktion
- Hållbar produktion, handel och logistik
- Återvinning och avfallshantering
- Resursbesparande vattenhantering
- Förnybara energikällor och energieffektivitet
- Hållbart skogsbruk och träförädling
- Tekniskt miljöskydd
- Hållbar mobilitet, turism, landsbygds- och stadsutveckling
- Vetenskap, utbildning och konsumentskydd
- Hållbar arkitektur och byggnadsteknik
- Grön finansiering och försäkring
- Kommunikation och kampanjer för hållbarhet
- Miljöpolitik, miljölagstiftning och miljöadministration
- Djur och växter
- Grönt utvecklingssamarbete



Du kan alltså arbeta med gröna jobb och samtidigt leva ut din passion för politik, marknadsföring, mat, djur, produktdesign, ekonomi, IT, medicin, turism, teknik eller utbildning. Många gröna jobb är en kombination av hållbarhet eller miljöskydd och tvärvetenskapliga arbetsområden.



Som politiker kan du till exempel förespråka miljölagar och miljöpolitik, eller som designer kan du fokusera på hållbar produktdesign och specialisera dig på "ekodesign".

Du kan också fokusera på byggnadsekologi och hållbarhet som infrastrukturförvaltare och utveckla transportvägar för vägar, järnvägar eller vattendrag på ett ekologiskt fördelaktigt sätt. Om du är intresserad av utbildning och konsultverksamhet kan du överväga en karriär som miljökonsult på företag, där du ger råd till företag om hur de kan utforma sin verksamhet på ett hållbart sätt.

Om du tycker om att arbeta med forskning och i laboratorier finns det möjligheter att skydda djur- och växtarter genom vetenskapligt arbete. Om du brinner för marknadsföring eller kampanjer kan du använda dina kommunikationsfärdigheter i gröna organisationer för att göra en viktig insats inom PR eller insamling.

Gröna karriärer är möjliga inom en rad olika sektorer:

Marknad eller privat sektor: vinstdrivande och marknadsfinansierade företag

Stat: regionala myndigheter såsom federala, delstatliga och lokala myndigheter, som huvudsakligen finansieras genom skatter och avgifter och som utför suveräna uppgifter

Tredje sektorn eller den ideella sektorn: icke-statliga organisationer (NGO:s), ideella organisationer, föreningar, klubbar och stiftelser



Inom den privata sektorn har fokus på företagens sociala ansvar (CSR) ökat under de senaste åren. Det finns många gröna jobbområden, från hållbar produktdesign till imageförbättring inom marknadsföring, rättvis personalhantering och utveckling av framtidsinriktade affärsmodeller.

I den offentliga sektorn, till exempel i den federala regeringen, stadsförvaltningen eller miljöministeriet, varierar karriärmöjligheterna för avfallshanteringspersonal, datavetare,

transportplanerare och klimatskyddschefer från landskapsarkitekter och ekologiska jordbrukskonsulter.

Den ideella sektorn omfattar organisationer som arbetar för det allmännas bästa, t.ex. för att skydda mänskliga rättigheter, kämpa för social rättvisa och demokrati eller arbeta för att skydda miljön. Dessa organisationer söker ofta personer som vill arbeta med dem på frivillig basis eller göra praktik. Men det finns också fasta, betalda tjänster och gröna karriärmöjligheter. Exempel på gröna jobb inom den tredje sektorn är PR-personal, miljörevisorer, jurister inom energirätt, projektledare, samordnare för kommunal utvecklingspolitik, specialrådgivare inom ekologiskt jordbruk och naturpedagoger.

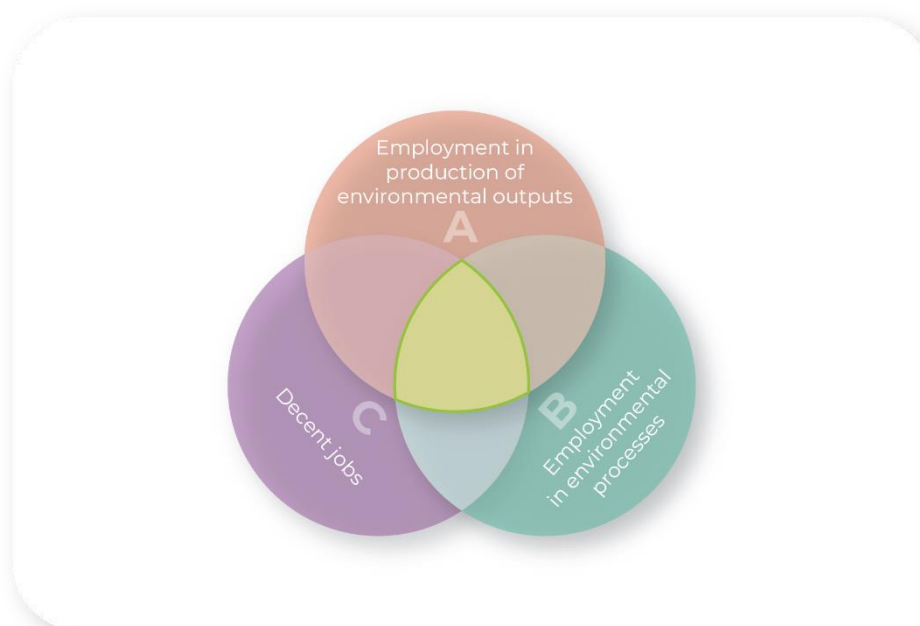


Det finns många olika vägar till en grön och meningsfull karriär, där du kan hjälpa till att forma en hållbar och framtidsinriktad värld, oavsett om du är nyutexaminerad, erfaren yrkesperson eller karriärbytare, inom den offentliga, ideella eller vinstdrivande sektorn.

Det är dock alltid viktigt att kontrollera om ett jobb faktiskt är ett grönt jobb. "Greenwashing" har blivit en utbredd marknadsföringsstrategi där företag eller organisationer försöker framställa sig själva som särskilt miljömedvetna och miljövänliga.

Begreppet "greenwashing" används för att beskriva detta försök att tvätta bort ett företags hållbarhetspraxis. På samma sätt uppstår utmaningar när gröna jobb inte är gröna arbetsplatser. Internationella arbetsorganisationen (ILO) definierar gröna jobb inte bara som jobb som bidrar till att skydda och återställa miljön, utan också som så kallade "anständiga jobb".

Det är jobb som erbjuder goda arbetsvillkor och arbetsmetoder. Därför betraktas inte smutsiga, farliga, ohälsosamma, osäkra och lågbetalda jobb som gröna jobb, även om de bidrar till att skydda miljön. Anständiga arbetsvillkor och skälig lön är därför en central del av ett grönt jobb.



Professionell utveckling av gröna karriärer

Autentisk och strategisk planering är särskilt användbart för ett grönt karriärval. Detta gör det möjligt att klargöra långsiktiga livs- och arbetsmål och fastställa åtgärder på kort och medellång sikt.



Yrkesmässiga mål och handlingsplanering för en grön karriär måste alltid anpassas till ens egna färdigheter, värderingar och prioriteringar samt till möjligheterna i den gröna ekonomin.

Följande frågor är viktiga för självreflektion, målplanering och genomförande och utgör grunden för centrala strategier för professionell (vidare)utveckling:

- Vilka värderingar och föreställningar kännetecknar mig?
- Vilka yrkesmässiga, metodologiska, sociala och personliga färdigheter utmärker mig?
- Vilken miljö, roll, sektor och vilka verksamhetsområden intresserar mig mest?
- Vad vill jag uppnå yrkesmässigt? Var ser jag mig själv om 5 eller 10 år?
- Vad behöver jag för att nå mina mål? Vilka färdigheter, kontakter, erfarenheter eller kvalifikationer krävs?
- Hur kan jag uppfylla de krav som saknas? Vad eller vem kan stödja mig i detta? Vilka resurser har jag till mitt förfogande?



Även om du redan har valt ett yrke eller en yrkesinriktning, är mitt i karriären eller har avslutat din utbildning, betyder det inte att du inte längre kan välja en grön karriär. Ändrade intressen, öppna dörrar, omprövade beslut, yrkesmässiga omvägar, omskolning och ytterligare kvalifikationer öppnar nya yrkesmöjligheter i en grön framtid.

Fundera först och främst på vad som är din vision, dina mål och ditt uppdrag. Fundera över vilket område du är särskilt intresserad av, hur du bäst kan använda dina talanger, färdigheter och erfarenheter och vad du vill uppnå. Denna självreflektion är avgörande för en målinriktad planering och utveckling av en grön karriär.



Om du redan är mitt i arbetslivet och har en specialiserad eller tvärvetenskaplig utbildning eller kvalifikationer och yrkeserfarenhet, finns det också möjlighet att starta en grön karriär som sidoutbildad genom relevant vidareutbildning. Fundera på hur du kan förbättra och komplettera din kompetens, erfarenhet och tidigare verksamhet med grön expertis. Möjligheterna sträcker sig från vidareutbildning på deltid till volontärarbete och praktikplatser till (med)grundande av nystartade företag och grönt engagemang inom företag och organisationer.

Om ditt företag erbjuder relevanta utbildnings- och utvecklingsmöjligheter kan du kanske få bidrag från din arbetsgivare. Om detta inte är ett alternativ för dig kan du ta reda på mer om statlig finansiering och subventioner och vilka krav som måste uppfyllas.



Specialister inom personaladministration kan vidareutbilda sig inom mångfaldshantering, jordbrukare kan specialisera sig på ekologisk livsmedelsproduktion, journalister kan utbilda sig specifikt inom hållbarhetsfrågor, marknadsförare och PR-specialister har möjligheter att arbeta med insamlingar och pedagoger kan vidareutbilda sig inom vildmarksutbildning. Bagare kan specialisera sig på ekologisk bakning, arkitekter kan fokusera på energieffektiv design, affärsutvecklare kan fokusera på företags hållbarhet och ingenjörer kan specialisera sig på avfallshanteringsteknik.

För att främja din gröna karriär är det bra att söka jobb på specialiserade sökportaler. Du kan också vara proaktiv och skicka en spontanansökan. Om du inte hittar några lämpliga jobbannonser eller om du har ögonen på ett visst företag kan du också söka ditt drömjobb direkt genom att skicka en spontanansökan.

En annan idé för att främja din gröna karriär är att välja en praktikplats eller volontärarbete. Genom en praktikplats får du inte bara värdefull erfarenhet och kunskap, utan fördjupar också din insikt i ett möjligt arbetsområde och en potentiell karriärväg. Dessutom får du på detta sätt tillgång till ett brett kontaktnät inom branschen som du kan använda vid ett senare tillfälle. Du kan också arbeta som volontär om du redan är etablerad i din karriär och vill börja se dig omkring eller omorientera dig. Genom att engagera dig hos ideella arbetsgivare piffar du inte bara upp ditt CV, utan får också viktig erfarenhet och inblick i de gröna jobbens värld.



Om du känner dig bekväm i det företag eller den organisation du redan arbetar för, men skulle vilja ägna mer uppmärksamhet åt ämnet hållbarhet eller miljöskydd, kan du gå utöver de tidigare gränserna för ditt arbete. Bli en drivande kraft bakom gröna idéer, projekt, arbetsgrupper och innovationer, och informera, rådgiv och uppmuntra dina överordnade eller arbetsgivare om möjligheter till vidareutveckling inom hållbarhetsområdet. Det kan handla om allt från att främja bilpooler till volontärarbete och friskvård för de anställda.



Om du inte bara är en passionerad entreprenör och innovatör, utan också har en känsla för affärsmannaskap och en vilja att ta risker, finns det också möjlighet att bli (med)grundare av ett grönt start-up-företag. På så sätt kan du utforma ditt eget företag efter dina personliga värderingar, mål och arbetsmetoder och som entreprenör forma världen på ett socialt och ekologiskt ansvarsfullt sätt. Det finns olika webbplatser, mässor och evenemang (t.ex. grundarträffar och nätverksmöten) där nystartade gröna företag söker medgrundare.

2.5 Hållbarhet på arbetsplatsen

principer för hållbarhet

Hållbarhet bygger på tre centrala dimensioner eller principer:

- **Ekonomi:** ekonomisk effektivitet, fokus på ekonomiska framsteg, resurseffektivitet, cirkulär ekonomi, rättvis handel, lokalt värdeskapande och etiska affärsmetoder
- **Samhälle:** social rättvisa, främja social delaktighet, förbättra människors välbefinnande, undvika att sociala grupper missgynnas, garantera sociala rättigheter, förbättra utbildning och anständigt arbete, jämställdhet, hållbar konsumtion
- **Miljön:** Ekologisk hållbarhet: bevarande och skydd av natur, biologisk mångfald och ekosystem, ansvarsfull användning av resurser, minskning av miljöförstöring och miljöförstöring



Att tänka och agera hållbart är i grunden relevant för varje yrkesverksamhet och varje bransch. Hållbarhet håller därför på att bli en integrerad del av yrkeskompetensen och är tydlig i såväl tekniska och metodologiska färdigheter som i sociala och personliga färdigheter. Följaktligen spelar integrationen av de tre dimensionerna av hållbarhet också en viktig roll i den professionella utvecklingen.

Principerna för hållbarhet kan integreras i din professionella utveckling. Det handlar bland annat om hur du kan arbeta och lära dig mer effektivt och ändamålsenligt samtidigt som du skyddar miljön och din hälsa.

Följande alternativ finns tillgängliga för en ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbar utveckling av din karriär:

- Livslång utveckling av relevanta talanger och färdigheter för att öka din egen effektivitet och ändamålsenlighet
- Integration av olika livsområden och balans mellan familj eller fritid och arbete
- Upprätthålla mental och fysisk hälsa och välbefinnande, rekreation, sport och hälsosam kost för ökad professionell motståndskraft
- Stöd till hållbara organisationer och engagemang för hållbara frågor
- Öka din egen miljöeffektivitet och öva på resursoptimering

Strategier för att integrera hållbarhet i arbetsrollen

Michael Pages Sustainability Insights Study (2022) i Europa visar att 28 procent av medarbetarna inte anser att deras företag är tillräckligt hållbart.



Hållbarhet i arbetet innebär inte bara att alla processer i företaget, utan också hela kulturen, ska vara framtidssäkrad, socialt rättvis och resurseffektiv.

En av tre arbetstagare i Europa uppger att hälsa och välbefinnande är det viktigaste hållbarhetsinitiativet för dem i företaget. På andra och tredje plats kommer ämnena ansvarsfull konsumtion och produktion samt rent vatten och energiförsörjning. Anständiga arbetsvillkor och tillgång till utbildning är också viktigt för arbetstagarna.



Effektiva strategier för att integrera social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet i olika arbetsroller är t.ex:

- Främja inkludering och mångfald i företaget eller organisationen
- Aktiv karriärplanering för att kvalificera sig för gröna jobb och för att effektivt utveckla gröna karriärvägar för medarbetarna
- Införande av miljövänliga metoder och förvaltningsrutiner
- Vidareutveckling och utbildning av medarbetare för att främja bibehållande av medarbetare, produktivitet, arbetstillfredsställelse och engagemang
- Skapa en hållbarhetskultur genom att främja medarbetarnas engagemang på arbetsplatsen
- Utbildning på olika arbetsplatser i ämnen som avfallsminskning, hållbar upphandling eller energieffektivitet på arbetsplatsen
- Organisation av volontärprogram och volontärarbete
- Regelbunden intern kommunikation om hållbarhetsstrategier och -mål samt framgångshistorier
- Införande av incitament och belöningssystem för hållbara beteenden och idéer
- Tillhandahållande av resurser och förutsättningar för alla medarbetare att integrera hållbarhet på sina egna arbetsplatser



Att främja utbildning av medarbetare för att utveckla ett tankesätt, kunskaper och färdigheter kring hållbarhet är en viktig utgångspunkt för att integrera hållbarhet i alla

Genom att involvera medarbetarna i framgångsnyckeln (utbildning, inspiration och aktivering) för att integrera hållbarhet på arbetsplatser och i företag skapas en varaktig hållbarhetskultur för individer, team och hela organisationer.



Genom utbildning, inspiration och aktivering inom hållbarhetsområdet kan konventionella arbetsroller utformas så att de blir socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbara. Som mikrofinansansvarig kan du t.ex. förbättra tillgången till små lån för entreprenörer med låg inkomst och som utbildningsansvarig kan du ägna dig åt högkvalitativa utbildningsmöjligheter för underprivilegierade samhällen. Som livsmedelsteknolog känner du dig inspirerad att utveckla nya och innovativa metoder för att odla mat och som upphandlingsansvarig ser du till att varor köps in på ett miljömässigt och socialt ansvarsfullt sätt.

2.6 Sammanfattning

Gröna färdigheter omfattar kunskap om grön teknik, ett hållbarhetstänkande och överförbara färdigheter för att realisera förbättringspotential.

Det finns specifika gröna kompetenser för varje bransch och yrke, men entreprenörskap, kommunikationsförmåga, ledarskap, innovation och anpassningsförmåga är också några av nyckelkompetenserna.

MINT-ämnena (matematik, datavetenskap, naturvetenskap och teknik) är också viktiga för att arbeta inom den gröna ekonomin. Hållbara åtgärder, miljömedvetenhet, analytiskt tänkande, datavetenskap och problemlösningsförmåga är några av de viktigaste kompetenserna för nya gröna jobb.

Utbildningsvägarna för gröna jobb omfattar lärlingsutbildningar, specialiserade utbildningar, tvärvetenskapliga och specialiserade examensprogram, utbildning i gröna färdigheter och praktisk erfarenhet. Livslångt lärande är särskilt relevant för sysselsättning inom den gröna ekonomin eftersom den gröna omställningen är förknippad med förändringar i teknik, yrken och kompetenskrav.

Livslångt lärande kan ske i form av formellt, icke-formellt och informellt lärande. Karriärvägarna på den gröna arbetsmarknaden är många och sträcker sig från jobb inom avfallshantering, vetenskap och ekologiskt jordbruk till grön finansiering, hållbar mobilitet och tekniskt miljöskydd.

Det är möjligt att hitta gröna jobb inom såväl den privata sektorn som inom den offentliga och ideella sektorn. För en grön karriär och ett grönt karriärval är det värdefullt att ha ett karriärmål och en handlingsplan. Möjliga strategier är (spontan)ansökningar, utbildning och vidareutbildning, volontärarbete, praktikplatser, (med)grundande av nystartade företag och grönt engagemang inom den egna organisationen.

Principerna för hållbarhet omfattar ekonomisk effektivitet, social rättvisa och ekologisk hållbarhet. Hållbart tänkande och beteende är i grunden relevant inom alla arbetsområden och arbetsroller och kan integreras genom till exempel livslångt lärande, främjande av mental och fysisk hälsa, engagemang för hållbara ändamål och ökning av den egna ekoeffektiviteten. Främjandet av utbildning, inspiration och aktivering av hållbarhet på arbetsplatserna skapar en hållbar kultur och påverkar därmed enskilda arbetsroller, arbetslag och hela organisationen.

Litteratur

- Federal Institute for Vocational Education and Training (2013). Yrkesutbildning för den gröna ekonomin.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung_gruene_Wirtschaft_GlobalesPartnertreffen_Leipzig.pdf
- Europeiskt nätverk för allmän och yrkesinriktad utbildning (2024).
- <https://www.european-net.org/>
- Plattform Industri 4.0. (2023). Gröna färdigheter. Det finns en grön krage i var och en av oss.
https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Auktor, G.V. (2020). Gröna industriella färdigheter för en hållbar framtid. FN:s organisation för industriell utveckling.
- https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-02/LKDForum-2020_Green-Skills-for-a-Sustainable-Future.pdf

3. Women4Green Träningsskor_Kvinnor i gröna jobb

3.1 Introduktion

Att inte bara bygga upp en spännande karriär utan också göra något aktivt för miljön - det är precis vad gröna jobb erbjuder! Särskilt inom den snabbt växande sektorn för förnybar energi finns det lovande möjligheter: Enligt en EIGE-studie skulle cirka 29 miljoner nya jobb kunna skapas fram till 2050. Låter lovande, eller hur?

Men hur ser det för närvarande ut för kvinnor i denna växande bransch? Finns det hinder som gör att kvinnor inte kommer in i gröna yrken och kan förverkliga sin potential? Och framför allt, hur kan vi övervinna dessa hinder och bana väg för en rättvis och mångfaldig framtid? Tillsammans vill vi ta reda på hur kvinnor formar den gröna ekonomin och hur vi alla kan hjälpa till att skapa möjligheter för alla att ta sig framåt.



3.2 Kvinnor i gröna jobb - status quo

Varför vi behöver kvinnor i den gröna ekonomin

Gröna jobb är en nyckelfaktor för ekonomisk jämställdhet och jämställdhet mellan könen. Det ökande fokuset på hållbarhet och förnybar energi skapar nya yrken som inte är knutna till traditionella könsroller. Denna utveckling ger möjlighet att bryta ner könsspecifika barriärer och integrera kvinnor i nyckelområden som förnybar energi och hållbar produktion.



Bristen på kvalificerad arbetskraft inom teknik- och IT-yrken, som också är en del av den gröna ekonomin, förvärras. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade i dessa yrken, vilket inte bara har sociala utan också ekonomiska nackdelar. Lönegapet mellan könen och fattigdom bland äldre är exempel på konsekvenserna av denna ojämlikhet. Det är därför avgörande för företagen att inte bara utnyttja männens utan även kvinnornas yrkesmässiga potential för att tillgodose personalbehoven och säkerställa långsiktig affärsframgång. Att främja andelen kvinnor i den gröna ekonomin är därför inte bara en rättvisefråga utan också en affärsmissig nödvändighet.



Traditionella branscher kännetecknas ofta av könsspecifika hinder som gör det svårt för kvinnor att få tillgång till välbetalda och stabila jobb. Den gröna ekonomin erbjuder dock ett lovande alternativ för att övervinna dessa ojämlikheter. Med den ökande efterfrågan på kvalificerad arbetskraft inom förnybar energi, hållbar produktion och miljöteknik växer det fram nya karriärvägar som inte bygger på föråldrade könsroller.

Denna förändringspotential medför stora fördelar: om kvinnor är mer representerade inom dessa områden kommer de att dra nytta av stabila inkomster, ett brett utbud av karriärmöjligheter och långsiktiga ekonomiska utsikter. Sådana framsteg bidrar inte bara till att förbättra de individuella levnadsvillkoren, utan också till att minska lönegapet mellan könen.

Trots denna positiva utveckling visar verkligheten dock att kvinnor fortfarande är underrepresenterade inom många områden av den gröna ekonomin. Även om sektorn som helhet växer är andelen kvinnor i dessa yrken låg. År 2021 innehades endast 29% av jobben inom de gröna sektorerna av kvinnor, och 2030 kan denna andel ha sjunkit till endast 25%. Denna brist innebär inte bara ett steg tillbaka för jämställdheten, utan kan också försena framstegen på detta område med upp till 15 år.

För att motverka minskningen av andelen kvinnor i de gröna näringarna är det viktigt att locka fler kvinnor till STEM-utbildningar.



STEM är en förkortning av science, technology, engineering och mathematics. Dessa ämnen är centrala för de innovationer och tekniska lösningar som behövs i den gröna ekonomin. De driver på utvecklingen inom områden som förnybar energi, hållbar produktion och miljövänlig teknik.

En titt på de aktuella siffrorna visar var det fortfarande behövs åtgärder för att på ett hållbart sätt öka andelen kvinnor i den gröna ekonomin:

Mellan 2008 och 2020 ökade antalet kvinnliga förstaårsstudenter i STEM-ämnen med 89 procent, även om det finns ämnesspecifika skillnader: Medan biologi och kemi har en hög andel kvinnor är andelen fortfarande lägre inom teknik och datavetenskap, även om den långsamt ökar även här. Avhoppet är stora, särskilt inom datavetenskap, ofta på grund av bristande praktisk relevans och falska förväntningar. Trots det ökande antalet kvinnliga utexaminerade är andelen kvinnor fortfarande låg, 32,4%, särskilt inom framtidsinriktade områden som elektroteknik och datavetenskap.

Att öka andelen kvinnor inom STEM-ämnena, särskilt inom områdena maskinteknik, processteknik och elektroteknik, är av stor betydelse för den gröna ekonomin.

Riktade åtgärder för att ytterligare öka STEM-kursernas attraktivitet och praktiska relevans är viktiga för att öka antalet kvinnliga akademiker. Mentorprogram och en tidig praktisk inriktning kan bidra till att minska avhoppet och på sikt inspirera kvinnor att arbeta inom dessa framtidsbranscher.

Där kvinnor redan gör skillnad i den gröna ekonomin

Ledarpositioner som Chief Sustainability Officer (CSO) är ett bra exempel: Här ser vi en betydande ökning av andelen kvinnor. I USA ökade andelen kvinnor i CSO-roller från 28% 2011 till 54% 2021. Dessa positioner är särskilt viktiga eftersom de har ett direkt inflytande på företagets hållbarhetsstrategier och därmed spelar en nyckelroll för att uppnå klimatmålen.



Som en del av sin karriärorientering kan studenterna i små grupper undersöka vilka kvinnor som redan har ledande befattningar inom den gröna ekonomin. De skapar en levande presentation som belyser både de professionella prestationerna och dessa kvinnors bidrag till en hållbar omställning. Genom den här övningen utvecklar eleverna inte bara sina forskningsfärdigheter, utan får också aktivt ta del av inspirerande kvinnliga förebilder och inser hur många olika och inflytelserika kvinnor det redan finns i gröna yrken idag.

Kvinnor är dessutom starkt representerade inom vissa områden av förnybar energi. Särskilt anmärkningsvärt är deras deltagande i solcellsindustrin, där de står för cirka 40% av arbetstillfällena i världen. Detta är en positiv signal, eftersom det visar att kvinnor inte bara är närvarande i denna tillväxtbransch, utan också relevanta.



För att minska klyftan mellan könen i den gröna ekonomin och uppnå nettonollutsläpp måste företagen vidta riktade åtgärder. Det handlar bland annat om att främja utbildningsprogram för kvinnor, skapa en inkluderande arbetsmiljö och hjälpa medarbetarna att förena arbete och familjeliv.

En jämnare könsfördelning i ledarskapet har inte bara en positiv inverkan på jämställdheten, utan ökar också effektiviteten i klimatåtgärderna. Genom att särskilt främja kvinnor i ledarroller kan företag uppnå sina miljömål på ett mer framgångsrikt sätt samtidigt som de skapar en mer transparent och rättvis arbetsmiljö. Men exakt hur gynnas vi av kvinnor i ledarskap?

Här är några viktiga fördelar:

- Enligt en rapport från Europeiska investeringsfonden 2023 presterar företag som leds av kvinnor bättre än genomsnittet inom områdena miljö, sociala frågor och bolagsstyrning.
- Kvinnor i ledande befattningar är mer benägna att investera i förnybar energi och sätter högre värde på energieffektivitet och återvinning, vilket leder till lägre utsläpp av växthusgaser.
- En studie av UN Women visar att företag som drivs av kvinnor är mer benägna att redovisa sina utsläpp av växthusgaser och sträva efter en mer transparent miljöbalans.

3.3 Hinder för kvinnor i gröna jobb

Men varför är så få kvinnor aktiva inom den gröna ekonomin, trots alla dessa fördelar? Önskan om enkla svar på denna fråga är stor - men samtidigt är det omöjligt att ge ett sådant.



Många faktorer spelar en roll i karriärvalet och olika studier fokuserar antingen på **det psykologiska/personorienterade** perspektivet (individens beslutsfattare) eller på **sociala** strukturer och institutionella ramverk (miljön och socialiseringen som avgörande faktorer).

De många olika sätten att förklara kvinnors karriärval och vad som påverkar dessa beslut belyser frågans komplexitet, eftersom de påverkande faktorerna inte kan ses isolerade, utan karriärval är resultatet av flera olika påverkansfaktorer. Vi kommer nu att undersöka några av dessa **påverkansfaktorer** och diskutera inledande metoder för att övervinna **hinder för inträde och avancemang** i den gröna ekonomin.

Överbrygga hinder för gröna jobb



En av de viktigaste faktorerna är **stereotyper** och den resulterande "**stereotypshotseffekten**". Men eftersom könsstereotyper och deras effekter är vittomfattande och kan tas upp i karriärvägledning och rådgivning kommer vi att fokusera särskilt på denna fråga i nästa avsnitt, medan vi först tar en titt på andra aspekter.

Arbetslivets verklighet leder till att samma mönster ständigt reproduceras. Eftersom få kvinnor arbetar inom gröna yrken **uppfattas** inte dessa yrken **av flickor och kvinnor som attraktiva och framtidsinriktade**. I branscher eller yrken som är mansdominerade upplever kvinnor dessutom ibland att de **inte är välkomna**, oavsett om denna uppfattning stämmer överens med verkligheten eller inte.

Det finns också en brist på **kvinnliga förebilder och mentorer** som kan dela med sig av information om dessa karriärer eller som implicit kan förankra bilden av kvinnor inom dessa områden.



I ditt arbete är det viktigt att kontinuerligt lyfta fram **kvinnliga yrkesverksamma som förebilder**. Se dock till att framställningen är autentisk och inte orealistiskt idealiserad, och att kvinnor i gröna jobb **inte framställs som "speciella"** i betydelsen exceptionella.



Bilder säger mer än ord. Ta en titt på de två följande bilderna. Vilka känslor eller tankar väcker de hos dig?

Medan den första bilden verkar helt iscensatt, med kvinnan som verkar ha placerats där enbart för att bilden ska förmedla "**mångfald**", skildrar den andra bilden ett **verkligt arbetsmoment**.



Problemet med **bristen på kvinnliga förebilder och mentorer** som kan informera om gröna karriärer eller förankra en positiv bild av kvinnor inom dessa områden finns även i den **privata sfären**.

Det som gör det ännu svårare är att mödrar ofta är oroliga eller skeptiska när deras döttrar vill välja ett mansdominerat yrke. På samma sätt avråder vänner eller mentorer ofta från en karriär inom ett

mandominerat område, med argumentet att kvinnor kan få svårt att passa in, ständigt måste bevisa sig själva eller utsättas för diskriminering.



För att karriärvägledningen ska bli framgångsrik är det viktigt att involvera vårdgivare och kamrater i arbetet, eftersom de har ett betydande inflytande.

Efter att ha diskuterat de utmaningar som kvinnor ställs inför när de söker sig till gröna jobb och presenterat de första tillvägagångssätten, ska vi nu illustrera dessa frågor ett praktiskt exempel. Följande fall visar hur **osäkerheter och hinder** kan uppstå tidigt i **karriärvägledningsprocessen** och vilka åtgärder som kan hjälpa till att övervinna dem:



Elena går sista året på gymnasiet och är intresserad av teknik och miljöskydd. På rekommendation av en entusiastisk ung lärare tar hon en praktikplats på ett stort företag som bygger och underhåller vindkraftverk. Till en början är hon full av entusiasm eftersom hon vill bidra till energiomställningen och lära sig något praktiskt.

Under praktikperioden inser Elena dock att hon är den enda unga kvinnan på den tekniska avdelningen. Hennes kollegor är vänliga, men hon känner sig ofta omedvetet utestängd. Hon får upprepade gånger höra kommentarer som "Det här är tunga maskiner, du borde lämna det till killarna" eller "Teknik är inte precis ett typiskt kvinnojobb". Elena får sällan delta i praktiska uppgifter och får ofta bara titta på. Hon får svar på sina frågor, men ibland upplever hon att hennes kollegor inte tar hennes intressen på allvar.

Hon märker också att de flesta ledarpositioner innehas av män och att kvinnor knappt är representerade i de tekniska delarna av företaget. Detta får henne att känna sig osäker. Elena undrar om hon verkligen är lämpad för en karriär i den här branschen och om hon kan lyckas på lång sikt. I slutet av praktikperioden är Elena osäker på om hon vill fortsätta på den inslagna vägen. Hennes ursprungliga entusiasm för vindkraft och miljöskydd finns fortfarande kvar, men erfarenheterna under praktikperioden har fått henne att reflektera.

Så hur kan **karriärvägledning** gå till på ett sätt som förbereder kvinnor som Elena för dessa utmaningar och visar dem att de kan **lyckas i den gröna ekonomin**? Hur skulle du närma dig detta? Nedan följer några strategier som kan vara till hjälp i sådana situationer.



- **Öppet utbyte:**

Det är viktigt att ärligt diskutera potentiella utmaningar så att man inte avfärdar eller trivialiserar känslor eller intryck. I den här processen är det viktigt att vara konstruktiv - att ställa realistiska förväntningar och samtidigt se till att kvinnorna inte blir avskräckta.

- **Motiverande exempel:**

I karriärvägledningsprocessen är det bra att regelbundet presentera framgångshistorier om kvinnor i de gröna näringarna. Om resurserna tillåter kan det vara särskilt inspirerande att bjuda in kvinnliga huvudtalare som kan svara på individuella frågor och funderingar.

- **Uppmuntra mentorskap och nätverkande:**

Karriärvägledning bör särskilt lyfta fram nätverk och mentorprogram för kvinnor. Kontakter med erfarna kvinnor kan skapa förebilder och ge värdefullt stöd.

- **Ta itu med företagskulturen:**

Valet av arbetsgivare spelar en viktig roll. Det bör understrykas att alla företag inte är likadana och att sökandet efter ett företag som främjar mångfald och inkludering är ett strategiskt beslut.

- **Stärka självförtroendet:**

I workshops kan unga kvinnor få särskilda kunskaper inom områden som är viktiga för att hantera stereotyper och påtryckningar att anpassa sig. Kommunikationsträning och självförtroende är viktiga ämnen i detta sammanhang.

Har du kommit fram, men stöter på hinder igen?

När en kvinna väl har kommit in i den gröna ekonomin kan man tro att alla hinder har övervunnits - men så är tyvärr ofta inte fallet. Inom tekniska och manuella yrken, som är en integrerad del av den gröna ekonomin, är avhopsfrekvensen bland kvinnor ofta **högre** (oavsett utbildningsnivå), delvis på grund av fortfarande existerande **sexistiska organisationskulturer och/eller stereotypa kompetenstillskrivningar** och motsvarande beteenden.



Studier (t.ex. Haffner och Könekamp) visar att kvinnor i tekniska och manuella yrken i allmänhet har **sämre möjligheter** till avancemang än sina manliga kollegor. Faktorer som spelar in är bland annat långsammare karriärstart efter utbildning, eftersom kvinnor ofta har längre väntetider och färre fasta anställningar efter sin lärlingstid, lägre deltagande i vidareutbildning, övervägande manliga chefer som beforderar andra manliga ledare, och lägre vilja att vara permanent närvarande eller potentiell ledighet på grund av graviditet eller andra omsorgsansvar.

Dessutom möter kvinnor i mansdominerade miljöer ofta dagliga hinder som kräver en betydande ansträngning för att övervinna. De är **under ständig press att anpassa sig** och måste gång på gång bevisa vad de går för - ibland känner de sig orättvist behandlade, ibland upplever de det faktiskt. Detta tär på deras energi och kan **påverka deras självkänsla negativt**. Dessa påfrestningar leder till missnöje, vilket i sin tur påverkar motivationen och skapar en ond cirkel där stereotyper förstärks.



För att motverka dessa effekter är det viktigt att förankra mångfald som en möjlighet i **företagskulturen** redan från början, till exempel genom utbildningsprogram. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt genuskänslighet i **rekryterings-, preboarding- och onboardingprocesser** för att göra den gröna ekonomin mer inkluderande och mångfaldig redan från början.



För att främja en inkluderande grön ekonomi bör yrkesverksamma inom karriärvägledning **skapa riktade partnerskap med företag inom** den gröna sektorn. Dessa partnerskap gör det möjligt att utveckla workshops och utbildningsprogram som fokuserar på mångfald och inkludering. Dessutom ger sådana samarbeten möjlighet att optimera företagsprocesser som rekrytering, preboarding och onboarding, och att hålla innehållet i karriärvägledningen relevant och attraktivt. De skapar också möjligheter till mentorskapsprogram och utflykter, vilket bidrar till att skapa en bättre förståelse för karriärer inom den gröna ekonomin.

Dessa riktade åtgärder och partnerskap är avgörande för att ge kvinnor det stöd de behöver för att framgångsrikt etablera sig i den gröna ekonomin. **I stället för att låta sig avskräckas av utmaningarna** är det viktigt att visa dem att deras **talanger och färdigheter** är mycket efterfrågade i den gröna ekonomin och att de kan **spela en viktig roll** i den hållbara omställningen. Karriärvägledning måste gå **längre än att** bara informera unga kvinnor om tillgängliga karriärer - den måste ge dem möjlighet att inse och med självförtroende använda sin potential.

3.4 Könstereotyper och deras inverkan



Det verkliga värdet av en styrka beror på när och hur du använder den.
Ingrid Gerstbach

Även om könstereotyper ofta fortfarande hindrar tillträde till vissa yrken ligger det verkliga värdet av färdigheter i att använda dem vid rätt tidpunkt och på rätt plats. I den gröna ekonomin, där **olika talanger** är efterfrågade, är det viktigt att känna igen och utnyttja dessa **styrkor oavsett traditionella könsroller**.



Kompetens och jobbprofiler kategoriseras dock fortfarande ofta i "**typiskt manliga**" eller "**typiskt kvinnliga**" kategorier. Du kan säkert komma på exempel från vardagslivet.

Ofta betraktad som "typiskt kvinnlig"	Ofta betraktad som "typiskt manliga"
Empati och social kompetens	Teknisk förståelse
Kommunikationsförmåga	Självhävdelse
Multitasking och organisation	Analytiskt tänkande
Samarbete med andra	Fysisk uthållighet



Även om man ofta tänker på tekniska aspekter först när man funderar på jobb inom den gröna ekonomin - till exempel utveckling av **solteknik** eller arbete med vindkraftverk - är sociala **färdigheter** lika viktiga. Hållbarhet handlar inte bara om att hitta tekniska lösningar utan också om att integrera dem i sociala och ekologiska strukturer, vilket kräver kommunikation, lagarbete och förståelse för olika perspektiv...

Det är viktigt att betona att alla kvinnor inte automatiskt har sociala färdigheter och saknar teknisk begåvning - precis som alla män inte bara har tekniska styrkor och inga sociala förmågor. Dessa **uppdrag** är inte bara förenklade, utan också **kontraproduktiva**.

I den gröna ekonomin beror framgången på samspelet mellan dessa till synes motsatta färdigheter - social **och teknisk**. Ett projekt för att främja förnybar energi kan bara bli hållbart och framgångsrikt på lång sikt om det tar itu med både tekniska utmaningar och sociala effekter. Till exempel är de tekniska aspekterna av att bygga vindkraftverk bara en del av processen; att involvera lokalsamhällen, förstå deras behov och kommunicera miljöfördelarna spelar en lika viktig roll.

Därför är det viktigt att **aktivt ifrågasätta dessa stereotyper**, främja kvinnor inom tekniska områden och samtidigt uppmuntra män att utnyttja sina sociala färdigheter på ett mer effektivt sätt. På så sätt kan alla, oavsett kön, uppleva den gröna ekonomin som ett mångsidigt område där alla deras talanger värdesätts och tas tillvara.

Dessa tidiga uppdrag och förväntningar formar **karriärval och karriärvägar**. Flickor och kvinnor som är intresserade av en karriär inom den gröna ekonomin står ofta inför en **dubbel utmaning**: de måste inte bara uppfylla yrkets krav, utan också kämpa mot stereotyper och fördomar i samhället.



Begreppet "Doing Gender" belyser **att dessa könsskillnader inte bara är givna, utan konstrueras och upprätthålls genom kontinuerliga sociala praktiker och förväntningar**. Dessa praktiker tar sig uttryck i hur vi bedömer färdigheter och yrken och integrerar dem i det dagliga livet. När vissa jobb uppfattas som "manliga" eller "kvinnliga" bekräftas och reproduceras de ständigt genom sociala normer och förväntningar.

Begreppet "Doing Gender" förstärks av "**Stereotype Threat Effect**", som utgör ett ännu större hinder. Detta fenomen innebär att **negativa stereotyper** om en grups förmodat sämre prestationer faktiskt kan leda till att medlemmarna i den gruppen presterar **sämre**. Denna effekt drabbar ofta kvinnor i tekniska yrken eller inom områden som matematik och ingenjörsvetenskap. I den gröna ekonomin, där teknisk förståelse och innovation är efterfrågade, kan sådana stereotyper ha en negativ inverkan. "Stereotype Threat Effect" och dess konsekvenser illustreras i följande exempel:



Maria utbildar sig till mekatroniktekniker för vindkraftverk - ett jobb som kräver teknisk förståelse och hantverksskicklighet. Hon är den enda kvinnan i sin klass och känner sig ofta iakttagen. Trots att hon får bra betyg i både yrkesskolan och på sin praktikplats känner hon att hon hela tiden måste bevisa vad hon går för med mer komplexa tekniska uppgifter. Hennes kollegor och instruktörer berömmar ofta hennes styrkor inom kommunikation och lagarbete, men hon får lite erkännande för sina tekniska förmågor. Kommentarer som "Kvinnor är mer lämpade för organisatoriskt arbete" följer med i hennes dagliga arbetsrutiner.

Den här miljön ökar Marias osäkerhet om hon verkligen klarar av de tekniska utmaningarna. Under ett prov, där hon ska lösa ett tekniskt problem, blir hon så nervös att hon gör misstag och knappt klarar provet.

För att hjälpa kvinnor att lyckas i gröna yrken och förhindra att begrepp som "Doing Gender" eller "Stereotype Threat Effect" hindrar dem från att göra framsteg, bör riktade **genuskänsliga åtgärder** genomföras i karriärvägledning och rådgivning.



Det är viktigt att aktivt ifrågasätta och bryta ner **stereotypa föreställningar** om kvinnor, till exempel att de skulle vara fysiskt svagare eller mindre självsäkra. Dessa fördomar uttrycks ofta inte öppet utan reproduceras på ett subtilt sätt, vilket gör dem svårare att identifiera och förändra. Men genom att medvetet och lyhört ta itu med dessa omedvetna fördomar kan man bidra till att stärka kvinnor i den gröna ekonomin och låta dem frigöra sin potential fullt ut.

Karriärvägledning spelar en central roll i denna process: den ska **inte bara informera om yrken** inom den gröna ekonomin, utan också aktivt förbereda unga kvinnor för att med självförtroende tillämpa sina **färdigheter** och talanger inom områden som traditionellt betraktas som "manliga".



Nyckeln är att karriärvägledning och rådgivning **inte bara ska vara språkligt könsneutral utan också innehållsmässigt inkluderande**. Den yttre presentationen och beskrivningen av yrken bör anpassas för att lyfta fram de kreativa och sociala aspekterna, som ofta marginaliseras men som är särskilt attraktiva för många individer. Studier visar att en traditionell "mansbild" i arbetsbeskrivningar kan minska kvinnors intresse, eftersom den inte på ett adekvat sätt återspeglar deras specifika styrkor och intressen.

Ta en titt på de två **jobbeskrivningarna för en tjänst som solcellstekniker**. Vilken av de två platsannonserna verkar mest inkluderande och tilltalande för en bredare publik?



Som solcellstekniker ansvarar du för att installera och underhålla solpaneler på hustak och större ytor. God fysik krävs för att arbeta med tung utrustning och på byggarbetsplatser. Du kommer ofta att behöva arbeta på höga höjder och i ojämn terräng. Teknisk förståelse och hantverksskicklighet är viktigt för det här jobbet.

Som solcellstekniker kommer du att bidra till en hållbar energiförsörjning genom att installera och underhålla solpaneler. I den här rollen får du möjlighet att tillämpa innovativ teknik och aktivt minska koldioxidutsläppen. Förutom teknisk kunskap krävs färdigheter som problemlösning och lagarbete. Flexibilitet och en positiv attityd till utomhusarbete är till stor hjälp, eftersom huvuduppgiften är att bidra till utvecklingen av miljövänliga energilösningar. Kreativitet och engagemang är lika viktigt som teknisk expertis.

Även om båda platsannonserna använder ett **könsneutralt språk** blir det tydligt att den **andra platsannonsern är mer inkluderande**, eftersom den betonar ett **bredare utbud av färdigheter**. Den första beskrivningen fokuserar på traditionella fysiska krav och teknisk expertis, medan den andra

beskrivningen också lyfter fram de hållbara aspekterna av jobbet och färdigheter som problemlösning och lagarbete.



För att göra din verksamhet så opartisk som möjligt kan följande reflektionsfrågor vara till hjälp när du strävar mot större öppenhet och mångfald:



- Reflekterar jag regelbundet över hur jag presenterar vissa yrken, eller **förmedlar** jag **omedvetet begränsande könsstereotyper** i min rådgivning?
- Uppmuntrar jag både kvinnor och män **i lika hög grad att utveckla både** tekniska och sociala färdigheter, eller lägger jag omedvetet större vikt vid en färdighet beroende på kön?
- Har jag utvecklat strategier för att ta upp dolda eller **implicita fördomar** utan att generera deltagarna, och hur kan jag göra sådana diskussioner konstruktiva?
- Främjar jag specifikt mina deltagares **självförtroende** genom att ge dem verktyg för att med självförtroende tillämpa sina talanger och färdigheter inom icke-traditionella områden?
- Vilka medvetna steg tar jag för att skapa en **inkluderande rådgivningsmiljö** där alla deltagare, oavsett kön, uppmuntras att driva sina karriärintressen utan fördomar?



Det är uppenbart att fullständig opartiskhet är orealistisk, eftersom vi alla har omedvetna fördomar. Att bli medveten om dessa fördomar är dock ett viktigt första steg. Det gör att vi hela tiden kan arbeta med oss själva och ifrågasätta våra egna antaganden. Med tiden kan vi genom reflektion och medvetna åtgärder kontinuerligt förbättra vår praxis och skapa en mer inkluderande miljö.

3.5 Framgångsrik integration i gröna jobb

Efter att ha utforskat några spännande perspektiv på utmaningar och möjligheter för kvinnor i den gröna ekonomin är det nu dags att dyka djupare in i praktiken. I det här avsnittet kommer vi att

fokusera på hur man kan stärka **kvinnors självförtroende** för att bana väg för dem in i gröna karriärer eller hjälpa dem att förbli framgångsrika i sin gröna arbetsmiljö.

Följande aspekter har redan diskuterats som sätt att locka kvinnor till den gröna ekonomin.

De tas upp igen här för att betona deras relevans och säkerställa en sömlös övergång till ytterligare strategier:

- Karriärrådgivare bör utbildas i **genuskompetens** för att bryta ner stereotyper och främja en mångfald av möjligheter.
- **Kvinnliga förebilder** inom den gröna ekonomin bör integreras på ett autentiskt sätt i introduktionsprogrammen för att inspirera och motivera kvinnor.
- **Föräldrar** och **kamratgrupper** bör involveras i yrkesorienteringen för att minska könsstereotyper och främja intresset för gröna jobb.
- Karriärorienteringen bör vara **genusmedveten** och kompletteras **med praktiska erbjudanden med låg tröskel** för kvinnor i den gröna ekonomin.
- **Långsiktiga samarbeten** och **nätverk** mellan karriärvägledningscenter, utbildningsinstitutioner och företag inom den gröna ekonomin är avgörande för att stödåtgärderna ska bli effektiva.

Nu går vi tillbaka till grundorsaken för att ta itu med fenomenet vid dess kärna: Som redan beskrivits med "Stereotype Threat Effect" kan stereotyper ha en betydande inverkan på självbilden och därmed forma verkligheten. Studier visar att många kvinnor, särskilt inom **STEM-områden** som utgör en viktig del av den gröna ekonomin, kämpar med en negativ **självbild**. Denna skadliga självbild måste brytas ner för att framgångsrikt och hållbart integrera kvinnor i den gröna ekonomin.

Negativa självbilder, som ofta utvecklas tidigt i skolan, leder till att många flickor tvivlar på sin förmåga. Dessa tvivel kan kvarstå i vuxen ålder och påverka deras **vilja att välja STEM-program**, fördjupa sina **kunskaper** inom dessa områden eller göra **karriär** inom dessa lovande områden. Som ett resultat kan detta avsevärt begränsa deras möjligheter på arbetsmarknaden och hindra deras integration i nyckelsektorer som den gröna ekonomin. Det är därför viktigt att aktivt stärka flickors och kvinnors självförtroende redan från början - så hur kan detta genomföras i praktiken?





Stärka självkänslan och styrkorna

- **Styrkekort** gör det möjligt för individer att registrera prestationer och personliga styrkor som kan användas i utmanande situationer för att skärpa medvetenheten om sina egna förmågor.
- Att föra **dagbok** där även små personliga framgångar regelbundet noteras bidrar till att utveckla en positiv uppfattning om den egna förmågan.
- En positiv självbild stärks av positiva **affirmationer** som bör upprepas regelbundet och som fokuserar på ens förmågor och mål.

Målsättning och framgångsstrategier

- Att sätta **SMART-mål** (specifika, mätbara, uppnåeliga, relevanta och tidsbundna) stärker strävan efter och uppnåendet av dessa mål, vilket ökar självförtroendet genom konkreta framgångar.
- Att skapa **vision boards** där kvinnor visualiserar sina professionella och personliga mål fungerar som en ständig påminnelse om deras mål och ökar motivationen.
- **Regelbundna** feedbackmöten kan hjälpa kvinnor att få konstruktiv feedback på sina prestationer och lära sig att använda den på ett positivt sätt.



När kvinnor väl har hittat sin plats i den gröna ekonomin är inte alla utmaningar övervunna. Det är viktigt att de fortsätter att **aktivt arbeta** med att **stärka sitt självförtroende**. Studier visar att **kvinnor** tenderar att **underskatta** sig själva jämfört med sina manliga kollegor. Denna självunderskattning kan leda till att kvinnor inte fullt ut inser sina egna förmågor och framgångar. Särskilt inom den gröna ekonomin, där de ofta möter självsäkra manliga kollegor, blir det ännu viktigare för kvinnor att kontinuerligt arbeta med sitt självförtroende och aktivt främja sin yrkesmässiga utveckling.

Integrationsbördan får dock inte enbart vila på kvinnornas axlar - företagen måste också aktivt bidra genom att genomföra riktade åtgärder och strategier för att säkerställa att kvinnor inte bara får fotfäste i de gröna jobben utan också kan utvecklas och bli framgångsrika på lång sikt.

Följande aspekter spelar en viktig roll i detta sammanhang:

- Företagen bör genom **riktad utbildning och tydliga** uppförandekoder skapa en företagskultur som inte bara accepterar utan aktivt värdesätter mångfald och främjar jämställdhet. Detta kräver en systematisk avveckling av stereotyper och skapandet av en inkluderande arbetsmiljö där alla känner sig respekterade, erkända och får särskilt stöd.
- Det måste säkerställas att kvinnor har **samma möjligheter** att avancera i karriären som sina manliga kollegor. Tydliga och rättvisa befordringskriterier, talangutveckling och transparenta prestationsbedömningar spelar en avgörande roll i detta sammanhang.



- Företag bör erbjuda **flexibla arbetsmodeller och möjligheter till distansarbete** för att främja balansen mellan arbete och privatliv. Detta är särskilt viktigt under de faser i livet då omsorgsansvaret spelar en större roll.
- Företagen bör främja en **öppen feedbackkultur** där alla uppmuntras att uttrycka sina farhågor och ge och ta emot konstruktiv feedback



Fatima är livsmedelsforskare och arbetar på ett företag som utvecklar hållbara förpackningar och miljövänliga produktionsmetoder. Trots att Fatima är mycket kompetent inom sitt område har hon svårt att hävda sina idéer på möten, särskilt inför sina manliga kollegor, som ofta framstår som mer dominanta. Denna osäkerhet gör att hon tvekar när hon ska presentera innovativa koncept, som att introducera en ny biologiskt nedbrytbar förpackningslösning.

Företaget är medvetet om problemet och vidtar åtgärder för att främja kvinnor på tekniska och vetenskapliga befattningar. Detta inkluderar riktad utbildning som hjälper Fatima att stärka sin kommunikationsförmåga och sitt självförtroende. Dessutom främjar företaget en öppen feedbackkultur och mentorprogram för att få kvinnor att avancera till ledarpositioner. Med detta stöd känner sig Fatima gradvis mer uppmuntrad att aktivt dela med sig av sina idéer och tar så småningom över ledningen av ett stort projekt för att utveckla hållbara förpackningslösningar.

Fatimas exempel är naturligtvis ett bästa fall, där riktade åtgärder för att stödja kvinnor i den gröna ekonomin har genomförts med framgång. I praktiken finns det dock ofta ytterligare utmaningar, och som vi redan har sett går det inte alltid snabbt att åstadkomma förändringar. Det tar ofta tid att **bryta ner djupt rotade stereotyper** och **skapa hållbara förbättringar**. Ändå visar detta exempel i slutändan hur avgörande den **gröna ekonomin** är för vår **gemensamma framtid** och hur mycket den gynnas **av mångfalden och perspektiven hos alla inblandade**. Mångfald ger upphov till innovativa lösningar som är avgörande för den gröna ekonomins framgång, och det är värt att aktivt och kollektivt främja detta.

3.6 Sammanfattning

Gröna jobb ger kvinnor stora möjligheter att uppnå **ekonomisk jämställdhet** och etablera sig i en växande och hållbar sektor. Den gröna ekonomin skapar nya karriärvägar som kan bryta ner traditionella könsroller. Kvinnor är dock fortfarande **kraftigt underrepresenterade** inom dessa områden: endast 29% av jobben inom den gröna sektorn innehålls av kvinnor, och denna andel kan sjunka till 25% fram till 2030. För att överbrygga denna klyfta mellan könen måste företagen vidta riktade åtgärder. **Karriärvägledning och rådgivning** spelar också en avgörande roll. Könskänsliga inslag, som olika positiva förebilder och minskning av könsspecifika stereotyper i karriärval, bidrar till att bryta ner traditionella könsroller.

En **viktig fördel med kvinnor i ledande befattningar** är deras **effektivitet när det gäller klimatskydd**. Studier visar att företag som leds av kvinnor presterar bättre än genomsnittet inom områden som miljö, socialt ansvar och styrning (ESG). Kvinnor är mer benägna att investera i förnybar energi, energieffektivitet och återvinning, vilket leder till lägre utsläpp av växthusgaser. De lägger också större vikt vid transparenta miljörapporter.

Trots dessa fördelar möter kvinnor i gröna yrken många hinder, t.ex. stereotyper och brist på förebilder. Därför bör mentorprogram, genuskänslig karriärvägledning och riktade nätverk främjas. Dessa åtgärder **bidrar** inte bara till **jämställdhet** utan säkerställer också **hållbara affärsframgångar** och hjälper till att uppnå **klimatmålen** mer effektivt.

Litteratur

- Balke Barbara & Östros Thomas (2023). Frauen an der Spitze sind gut fürs Geschäft. <https://www.eib.org/de/stories/climate-women-profits>
- Bergmann Nadja, Danzer Lisa & Willsberger Barbara (2017). Ausbildungssituation von jungen Frauen in Technisch-handwerklichen Berufen. <https://www.lrsocialresearch.at/ausbildungssituation-von-jungen-frauen-in-handwerklich-technischen-berufen/>
- Boll Christina & Hoffmann Malte (2015). Det handlar inte bara om föräldrarnas utbildning, det är också viktigt vad de gör: Föräldrars sysselsättning och barns skolframgång i Tyskland. https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp735.html
- Dornmayr Helmut & Rechberger Marlis (2020). ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/ mangel (n = 4.431 företag). <https://ibw.at/resource/download/2135/ibw-researchbrief-108-de.pdf>
- Dreisiebner Gernot (2019). Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen, Economics Education und Human Resource Management. Springer förlag.
- Ernst & Young (2022). Pressmeddelande, Fachkräftemangel i Österrike når högsta nivån - fler än vart fjärde företag kommer 2022 att skapa ytterligare positioner. https://www.ey.com/de_at/news/2022/01/ey-at-mittelstandsbarometer-2022-fachkraeftemangel
- Europeiska jämställdhetsinstitutet (2024). Från STEM till hållbarhet: Stärka kvinnor och flickor inom vetenskap. https://eige.europa.eu/newsroom/news/stem-sustainability-empowering-women-and-girls-science?language_content_entity=en#:~:text=And%2C%20globally%2C%20women%20represent%20a,progression%20in%20male%2Ddominated%20industries
- Europeiska investeringsfonden (2023). EIF Working Paper 2023/87, Female access to finance: a survey of literature (Kvinnors tillgång till finansiering: en litteraturöversikt). https://www.eif.org/news_centre/publications/EIF_Working_Paper_2023_87.htm
- Haffner Yvonne (2007). Mythen om manliga karriärer och kvinnlig prestation. Budrich.
- Ihsen Susanne, Mellies Sabine, Jeanrenaud Yves, Wentzel Wenka, Kubes Tanja, Reutter Martina & Diegmann Lydia (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. LiT förlag.
- Könekamp Bärbel (2007). Chancengleichheit i akademiska Berufen. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Nationales MINT Forum (Hrsg.) (2022). Frauen in MINT-Berufen: gewinnen und halten.
https://www.nationalesmintforum.de/fileadmin/medienablage/content/themen/arbeitsgruppen/03_mint-frauen_4-0/Empfehlungen_MINT-Frauen_LF__05-12-2022__Web.pdf
- Schneeweiß, Sandra (2016). När normen är ett kön: Om kvinnors arbetssituation i tekniska yrken i Österrike.
- Thaler Selina (2018). Die Hürden für Frauen in der Technik.
<https://www.derstandard.at/story/2000089992723/die-huerden-fuer-frauen-in-der-technik>
- FN:s kvinnoorganisation (2022). Förklarande text: Varför kvinnor måste stå i centrum för klimatåtgärderna.
<https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/03/explainer-why-women-need-to-be-at-the-heart-of-climate-action>

4. Women4Green Trainers_Green Karriärvägledning

4.1 Introduktion

Unga människor står inför viktiga beslut och förändringar vid övergångar mellan olika livsfaser, t.ex. från skolan till högre utbildning eller yrkesutbildning. Rådgivning och coachning erbjuder stödande och vägledande tjänster i dessa situationer, med fokus på utbildningsvägar, karriärval och karriärutveckling.

Förbättra dina kunskaper och färdigheter i genuskänsliga **rådgivningsstrategier**, coachningsverktyg och metoder som hjälper unga människor att göra hållbara utbildnings- och karriärval inom den gröna sektorn.



4.2 Rådgivningsmetoder för kvinnor i gröna jobb

Vikten av genusmedvetna rådgivningsmetoder



Genusmedveten karriärrådgivning för unga är särskilt viktig eftersom många individer, baserat på sociala konstruktioner av kön, väljer utbildning och yrken som överensstämmer med traditionella könsroller. Som en följd av detta är kvinnor underrepresenterade inom vetenskapliga och tekniska områden på universitet och i vidareutbildning, och gröna jobb och teknikorienterade yrken är övervägande mansdominerade.

Gender är en engelsk term som översätts till "socialt kön". Medan engelskan skiljer mellan "gender" (socialt kön) och "sex" (biologiskt kön) har tyskan inte några distinkta termer för dessa begrepp. Den inlånade termen "gender" på tyska syftar därför på det sociala, levda och upplevda könet.



Genusmedvetenhet innebär att man medvetet uppfattar, reflekterar över och tar hänsyn till olika livssituationer på grund av kön.

Könskompetens eller köns sensitivitet i karriärvägledning för barn och ungdomar förstås som förmågan att:

- Reflektera över individuella värderingar, idéer och förebilder samt samhälleliga könsaspekter och stereotyper.
- Ha kunskap om lagar som rör diskriminering och agera i enlighet med dessa.
- Använd ett könsneutralt och icke-diskriminerande språk i rådgivningen.
- Reflektera över sin yrkesroll och sitt förhållningssätt.
- Reflektera över genuskonstruktioner och genusrelationer på skolområdet.
- Reflektera över de sociala konstruktionerna av kön och mångfald inom rådgivning och införliva dem i yrkesutövningen (t.ex. att erkänna pojkars förmågor eller hur flickor "borde" bete sig).
- Erkänna, tolerera och tillåta motsägelser och skillnader.
- Främja självbestämmande karriärorientering och karriärval.



Genusmedveten rådgivning innebär ett **genomtänkt och reflekterande förhållningssätt till könsspecifika behov och situationer**, samt medvetenhet om ofta omedvetna könsstereotyper och förebilder som påverkar hur unga människor uppfattas och utvärderas. Utöver att öka medvetenheten är målet att stödja övervinnandet av könsrelaterade hinder.

Genusmedveten karriärvägledning för barn och ungdomar **syftar inte till att styra** unga flickors och pojkars karriärambitioner till stereotypa "kvinno-" eller "mansyrken". Istället är det viktigt att hjälpa unga människor att engagera sig i sina egna intressen, styrkor och förmågor, vilket i slutändan gör det möjligt för dem att göra **självbestämda karriärval**.



Unga människors karriärval påverkas fortfarande i hög grad av könsaspekter. Hållbar karriärvägledning måste därför fokusera på kompetenser och intressen, bryta ner stereotypa rollmodeller och göra kvinnliga förebilder inom gröna yrken mer synliga.

I genuskänslig karriärrådgivning bör du särskilt se till att:

- Identifiera avvikelser i självbilden hos de personer som rådfrågas.
- Undvik att utesluta yrken bara för att ungdomarna inte tycker att de passar för dem på grund av deras kön.
- Erkänna och ta hänsyn till olika intressen, även om ungdomarna saknar kunskap om potentiella karriärområden och yrken.
- Presentera nya karriärvägar och ta ställning till dem.
- Uppmuntra rådgivningsprocessen att se personliga intressen, talanger och hobbyer som utgångspunkten för karriärbeslut.



I karriärvägledningen bör man tänka på att inte associera yrken med "typiska" kön, som mekaniker, ingenjörer, sekreterare eller specialister på naturkosmetika.

Rådgivningsmetoder och förhållningssätt



Utbildnings- och karriärvägledning hjälper ungdomar att fatta karriärbeslut och utvecklas professionellt, ger vägledning om utbildningsmöjligheter, främjar inkludering på arbetsmarknaden och stärker flexibilitet och karriärkompetens.

Inom studie- och yrkesvägledning blir begreppet "Green Guidance" allt viktigare. Med **grön vägledning** menas karriärvägledning som:

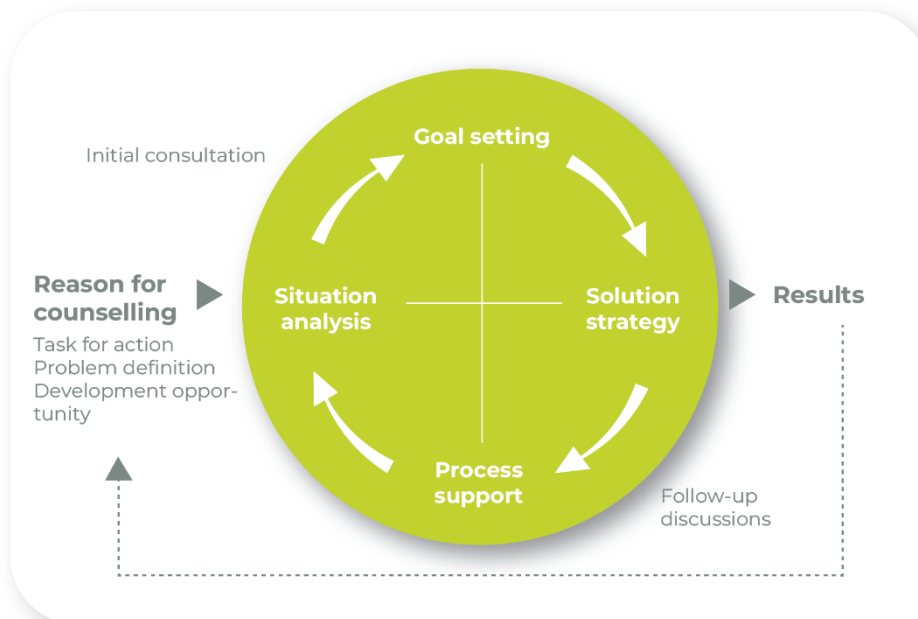
- Beaktar miljöpåverkan av individuella utbildnings- och yrkesval.
- Öka medvetenheten om de miljömässiga konsekvenserna av dessa val bland målgruppen.
- Kopplar samman individens personlighet, kompetenser och intressen med hållbarhet och matchar dem med gröna jobb.
- Lyfter fram möjligheter inom gröna karriärområden, aktiviteter och framtidsutsikter inom den gröna ekonomin.
- Diskuterar kritiskt greenwashing med kunder.
- Spelar en aktiv roll i att skapa utbildningsvägar som har en positiv inverkan på miljön och den sociala rättvisan och bidrar till en hållbar och rättvis framtid.



Utbildnings- och karriärvägledning av hög kvalitet är en viktig pelare i en möjliggörande, hållbar och inkluderande utbildnings- och arbetsmarknadspolitik som hjälper unga människor att ge ett meningsfullt bidrag till en grön framtid.

Viktiga steg i karriärvägledning för unga människor inkluderar:

1. Bedömning av karriärstatus, biografiarbete, situationsanalys, identifiering av resurser, erfarenheter, kvalifikationer, kompetenser och potential.
2. Utveckla framtidsplaner och sätta upp utbildnings-, karriär- och livsmål.
3. Utveckla lösningar, hjälpa till med sökandet efter utbildning, karriärmöjligheter och jobberbjudanden.
4. Implementera de utvecklade målen genom att skapa konkreta aktiviteter och steg, tillhandahålla processtöd, reflektion och utvärdering av resultat samt justera den fortsatta strategin vid behov.



Nyckelelement i karriärorientering och kärnaktiviteter i utbildnings- och karriärvägledning för ungdomar:

- Att tänka på framtiden
- Utforska framtiden
- Att uppleva framtiden

"Att tänka på framtiden" innebär att man engagerar sig i den framtida karriären genom diskussioner och reflektioner. Låt de personer som rådfrågas upptäcka vad som verkligen intresserar dem, vad de brinner för och vad som motiverar dem. Att finna mening i ett yrke kan vidareutvecklas med ett hållbart karriärmål.

"Utforska framtiden" innebär att presentera utbildnings-, karriär- och jobbmöjligheter genom informativ rådgivning, mässor och företagsbesök. Att visa och introducera inspirerande förebilder kan också vara ett värdefullt bidrag till gröna karriärbeslut.

"Att uppleva framtiden" innebär att man skaffar sig praktisk erfarenhet av utbildning och arbete, till exempel genom praktik, volontärarbete eller universitetsbesök. I detta synsätt på hållbar utbildning och arbete är det viktigt att inte bara göra akademiska karriärer utan också möjligheter till grön yrkesutbildning tillgängliga.



Det är viktigt att uppmuntra unga människor att aktivt engagera sig i möjligheter inom gröna utbildnings- och karriärvägar genom att "tänka, utforska och uppleva". Det är din roll i karriärvägledningen att söka möjligheter att göra gröna jobb synliga och konkreta.

4.3 Instrument och verktyg

Viktiga verktyg i rådgivningen

Följande **metoder, verktyg och tekniker är särskilt relevanta** för karriärvägledning och studievägledning som stöder gröna karriärer:

- Skapa en förtroendefull rådgivningsrelation genom aktivt lyssnande
- Skapa en stödjande och lösningsorienterad kommunikationsmiljö med hjälp av frågetekniker
- Utveckla mål och framtidsvisioner med hjälp av SMART-metoden
- Målsättning och åtgärdsplanering med hjälp av GROW-modellen
- Bedömning av kompetenser och talanger genom t.ex. självanalys
- Analys av passion, kallelse, mission och profession med hjälp av IKIGAI-metoden
- Identifiera möjligheter till en grön karriärväg med hjälp av trädet för en grön framtid
- Reflektera över karriärmålen genom att skriva ett brev till sig själv

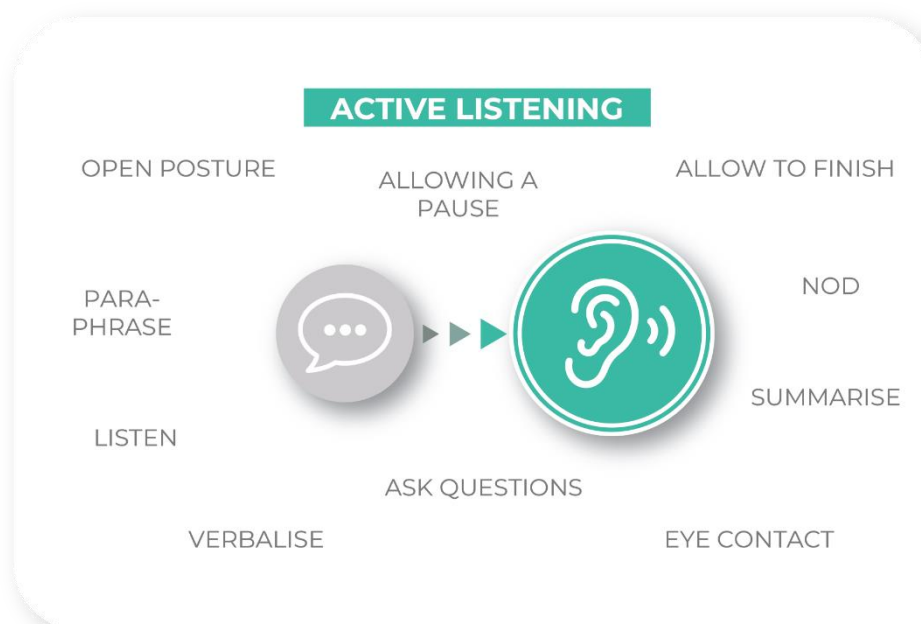


Metoder är verktyg som används av rådgivaren för att vägleda klienten genom beslutsprocessen för utbildning och karriär.

Aktivt lyssnande innebär att man deltar aktivt i samtalet, både verbalt och icke-verbalt genom kroppsspråk, ansiktsuttryck och gester.

Viktiga inslag i aktivt lyssnande är bl.a:

- Tillräckligt med tid och odelad uppmärksamhet för rådgivningssamtalet
- Ett öppet och uppmärksamt kroppsspråk (nicka, vara vänd mot klienten, hålla ögonkontakt etc.)
- Bygga upp en förtroendefull och respektfull relation med kunden
- Muntlig bekräftelse, till exempel "Aha" eller "Jag förstår"
- Omformulera klientens ord, t.ex. "Förstod jag dig rätt när du sa att du...?"
- Icke-dömande och förutsättningslöst lyssnande
- Direkt adressering av känslomässiga signaler och känslor (verbalt uttryckande av dem)
- Lyssna efter undertext, dolda budskap och inkonsekvenser
- Be om förtydligande när något är oklart



w4g_E_1



Fördelen med aktivt lyssnande, förutom att förstå och lära känna den unga personens bekymmer, ligger i att skapa en förtroendefull relation mellan rådgivare och klient.

Strategiska och målinriktade **frågor** är en av de viktigaste metoderna inom samtalsrådgivning. Frågor leder till reflektion och insikter, främjar kreativitet och öppnar för nya perspektiv och tankesätt. Det är viktigt att undvika slutna frågor som kan besvaras med "ja" eller "nej". Istället bör öppna "W-frågor" användas för att stimulera samtalet och tankeprocessen.

W-frågor inkluderar: Var? hur? vad? Vad? Vem? Varför? Varför? När?

Andra centrala frågetekniker som kan användas i karriärvägledning är t.ex:

- **Förtydligande frågor:** att precisera eller komplettera information
- **Hypotetiska frågor:** för att utforska möjliga scenarier och lösningar
- **Frågor som kontrollerar antaganden:** för att klargöra tro och övertygelse

- **Cirkulära frågor:** för att introducera ett nytt perspektiv eller en ny effekt
- **Resursorienterade frågor:** för att identifiera resurser såsom kompetenser och kontakter
- **Mål- och lösningsorienterade frågor:** för att öppna upp för framtida möjligheter
- **Ekologiska frågor:** för att klargöra om besluten är förenliga med miljöpåverkan



Förtydligande fråga: Vad exakt menar du med det?

Fråga om kontroll av antaganden: Varför är du så säker på att du inte är lämpad för en karriär inom den gröna ekonomin?

Hypotetisk fråga: Vad skulle du göra om du fick bestämma själv?

Mål- och lösningsorienterad fråga: Hur kan du uppnå ditt karriärmål?

Cirkulär fråga: Hur tror du att dina föräldrars förväntningar är i förhållande till detta?

Ekologisk fråga: Vilka är för- och nackdelarna med ditt beslut?

Resursorienterad fråga: Vem kan stödja dig i ditt karriärval?

Förutom allmänna rådgivningsmetoder som aktivt lyssnande och frågetekniker finns det specifika verktyg och tekniker från utbildnings- och karriärrådgivning

Viktiga verktyg i karriärvägledningen

Många karriärrådgivnings- och coachningssessioner använder sig av kompetenstester online. Men det finns också ett enkelt och snabbt sätt att genomföra en **självanalys av kompetenser** utan digitala verktyg.

Det finns fyra huvudkompetenser att skilja på:

- Ämnesspecifika kompetenser
- Metodologiska färdigheter
- Social kompetens
- Personliga kompetenser

För att öka medvetenheten om och erkännandet av "gröna färdigheter" och talanger kan dessa fyra kategorier analyseras med särskilt fokus på relevanta gröna kompetenser. Inom varje kompetensdimension finns det förmågor som är viktiga för gröna karriärer. Detta tillvägagångssätt kan bidra till att öka medvetenheten bland unga människor och koppla gröna yrken till gröna kompetenser.



Möjliga exempel på individuella kompetenser i förhållande till relevanta gröna färdigheter inkluderar:

- **Ämnesspecifika kompetenser:** Allmänbildning, IT-kunskaper, matematiska förmågor, kunskaper i biologi
- **Metodologisk kompetens:** Organisatoriska färdigheter, analytiskt tänkande, projektledning
- **Social kompetens:** Empati, interkulturell kommunikationsförmåga, lagarbete, konfliktlösning
- **Personliga kompetenser:** Kreativitet, flexibilitet, självmotivation, motståndskraft, risktagande

IKIGAI-metoden används ofta för att analysera både individuella preferenser, talanger och förmågor samt efterfrågan på specifika färdigheter. "Ikigai" är en japansk term som betyder "ett skäl att finnas till" (iki = liv, gai = värde eller mening). Denna metod används för yrkesmässig (om)orientering,

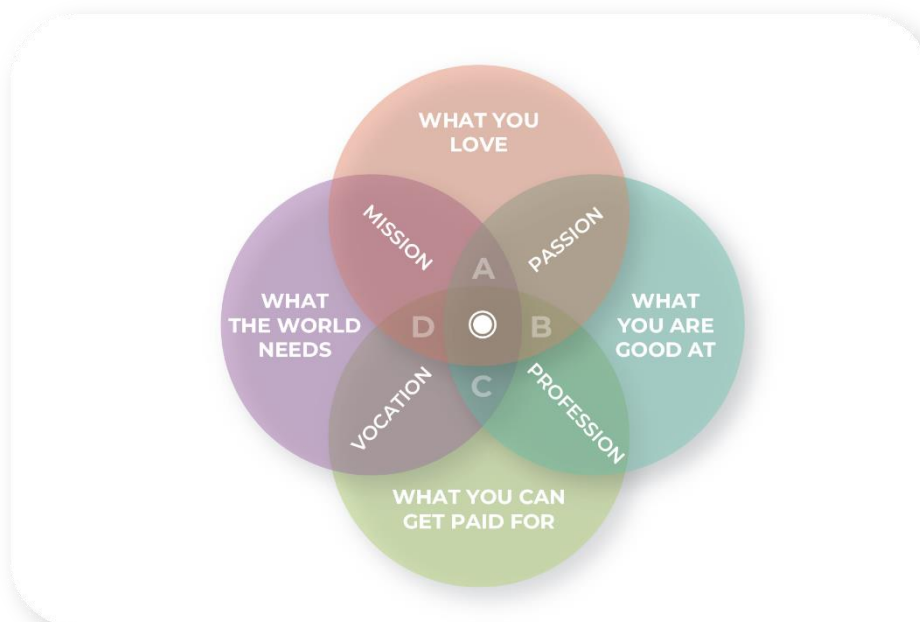
identifiering av karriärmål, utvärdering av kompetenser och intressen samt för att fastställa behoven på arbetsmarknaden.



Med hjälp av affischer, bilder eller diskussioner kan de fyra delarna av IKIGAI-metoden utforskas och anpassas till karriärorienteringen.

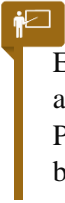
I IKIGAI-metoden undersöks fyra aspekter och bringas i balans:

1. Vad du älskar (Passion)
2. Vad du är bra på (Vocation)
3. Vad världen behöver (Mission)
4. Vad du kan få betalt för (Profession)



Frågor som kan ställas när IKIGAI-metoden tillämpas är bland annat:

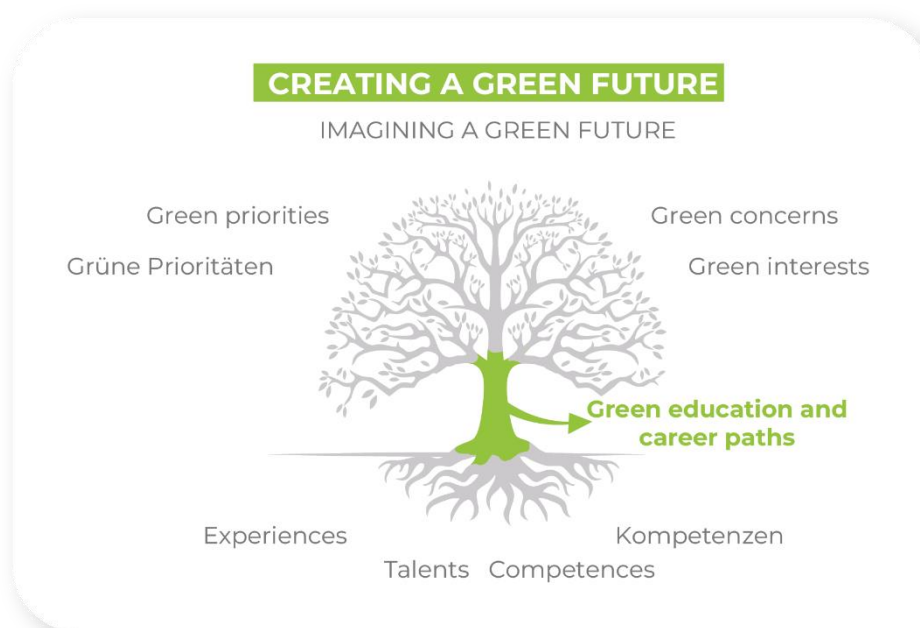
1. **PASSION:** Vad älskar du? Vad tycker du om att göra? Vad intresserar dig mest? Vad skulle du vilja göra hela dagarna om du kunde?
2. **VOCATION:** Vad är du väldigt bra på? Vad kommer lätt till dig? Var finns dina styrkor och talanger? Vilka kompetenser och kvalifikationer har du?
3. **MISSION:** Vad behöver världen? Vilka utmaningar finns det i (miljö)världen? Vilka idéer och lösningar finns tillgängliga för dessa utmaningar? Hur kan du förbättra (miljön)?
4. **YRKE:** Vilka aktiviteter kan du tjäna pengar på? Vilka färdigheter kan du marknadsföra? Hur kan du omvandla dem till en inkomst?



En tjej älskar att läsa, oavsett om det är böcker, tidningar eller online (Passion), och har en talang för att skriva (Vocation). Samtidigt behöver och betalar världen för information och berättelser. Potentiella gröna karriärer kan vara att bli miljöjournalist, redaktör för miljötidningar eller barnboksförfattare som skriver om djur- och växtskydd.

individens gröna mål, prioriteringar, intressen, önskningar och visioner.

När dessa kombineras med befintliga kompetenser, erfarenheter och talanger **kan** visualiseringen av karriärvägar och jobbmöjligheter - med hjälp av verktyg som **trädet för en grön framtid** - hjälpa till att lyfta fram möjliga karriärval. Trädet kan ritas på papper eller visas på en affisch, och efter en brainstorming kan det fyllas med idéer.



Att professionellt stödja ungdomar i deras utbildnings- och yrkesval innebär att visa dem möjliga vägar och mål. Detta kräver inte bara metodkunskap utan även expertis om utbildnings- och arbetsmarknaden samt relevanta finansieringsmöjligheter.

4.4 Ytterligare metoder för coaching

Tekniker inom karriärcoaching



Coaching definieras av den tyska federala föreningen för coaching (Bundesverband Coaching e.V.) som professionell rådgivning, vägledning och stöd som syftar till att utveckla lärande- och prestationsprocesser, främst relaterade till karriärfrågor. Coaching syftar också till att förbättra prestationen, förbättra självhanteringsförmågan och optimera individuella resurser.

I coachningen är det vanligt att stöta på blockerande eller begränsande tankemönster hos unga människor. Attityder, föreställningar och tankesätt som hindrar unga människor från att överväga en grön karriär kan formas av fördomar eller traditionella könsroller från kamrater, föräldrar eller media. En metod för att hjälpa klienter att övervinna dessa blockeringar är **mirakelfrågan**.

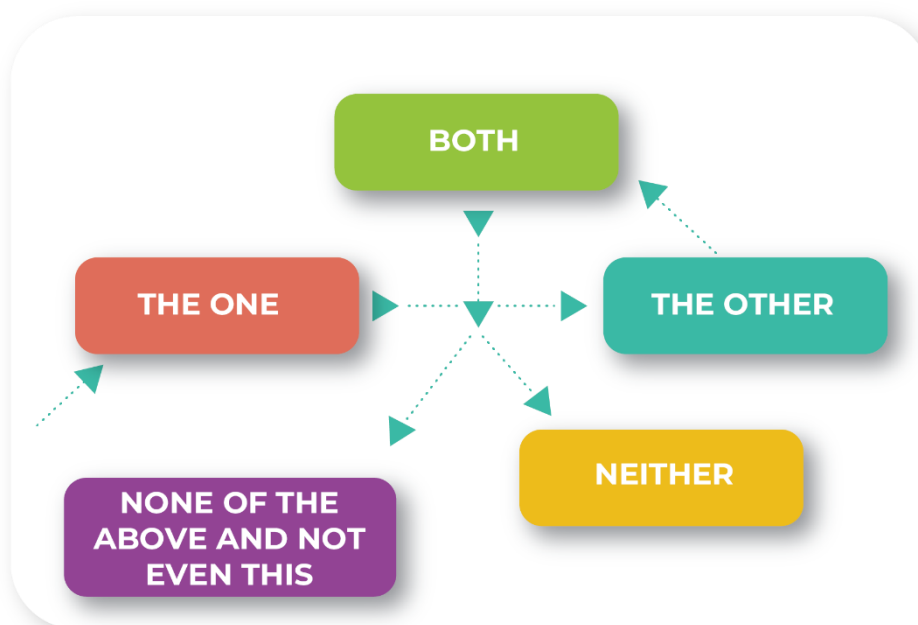


Som coach kan du ställa dig följande fråga:

Tänk dig att du går och lägger dig ikväll och ett mirakel inträffar. Mitt i natten sker något extraordinärt. Problemet eller hindret som ni har pratat om i det här samtalet löses plötsligt. När du vaknar i morgon bitti, hur vet du då att miraklet har inträffat? Vad är annorlunda? Vad har förändrats? Vad har inträffat?

Med denna fråga kan du redan väcka vilande lösningsidéer och resurser hos den unga personen, som de kan få tillgång till genom denna strategiska insiktsprocess.

Tetralemma är en coachningsmetod som kan stödja unga människor i svåra beslutsprocesser. Minst fyra alternativ utforskas genom olika visualiseringstekniker. Ofta inkluderas också ett femte alternativ.



Termen Tetralemma kommer från de grekiska orden "tetra" (fyra) och "lemma" (premiss eller antagande).

Till exempel kan stolar eller kort som placeras på golvet representera de fyra (eller fem) antagandena.

Positionerna inkluderar:

- **Den bästa:** en lösning som ligger närmast kunden
- **Den andra:** en alternativ eller motsatt lösning
- **Båda:** en kombination av båda alternativen

- **Varken eller:** inget av alternativen väljs
- **Något helt annat:** allt omprövas och ett nytt alternativ väljs

När de olika antagandena har valts ut och skrivits upp på en affisch kan klienten "kliva in" i varje position. Som coach ställer du frågor vid varje position, t.ex. "Hur känns det att fatta det här beslutet?" "Hur känns det om du väljer det andra alternativet?" eller "Vad är bra med det här beslutet?"



En ung person är intresserad av en karriär inom hållbarhetscoaching men är osäker på vilken utbildningsväg han eller hon ska välja.

- **Det ena:** De bestämmer sig för att ta en kandidatexamen i International Business med inriktning på Sustainable Management.
- **Den andra:** De bestämmer sig för en kandidatexamen i Business Coaching med inriktning på hållbarhet inom företag.
- **Båda:** De bestämmer sig för att kombinera båda alternativen och börjar med en kandidatexamen i International Business med inriktning på Sustainable Management och fortsätter sedan med en master i Business Coaching.
- **Varken eller:** De väljer bort båda alternativen och överväger ett ettårigt utbildningsprogram på en coachakademi för att bli miljö- och hållbarhetscoach.
- **Något helt annat:** De bestämmer sig för att göra praktik på ett företags hållbarhetsavdelning för att få mer klarhet innan de fattar ett beslut om sin utbildning.

Tekniker för att bygga upp självförtroende och självbestämmande

Viktiga metoder och tekniker inom coaching och rådgivning för att stärka självförtroende och självbestämmande inkluderar:

- Sätta upp och uppnå realistiska mål samt fira små framgångar (t.ex. SMART-mål)
- Bli medveten om personliga styrkor, förmågor och potential (t.ex. kompetensanalys)
- Resursorientering (t.ex. resursorienterad frågeteknik)
- Risktagande (t.ex. Tetralemma, lösningsorienterad frågeteknik)
- Inspiration och vägledning från förebilder och personliga erfarenheter
- Visualisering och positivt självprat



Ett respektfullt och icke-dömande samtal med unga människor är en central teknik i rådgivning för att bygga upp deras självförtroende.

När unga människor sätter upp och strävar efter karriärmål är det normalt att de upplever negativa tankar eller känslor som rädsla, självtvivel och osäkerhet. Att analysera begränsande **föreställningar** och omvandla dem till positiva och stärkande affirmationer är avgörande. Detta kan t.ex. göras genom att fokusera på resurser, styrkor och framgångar med hjälp av resursorienterade frågetekniker.

Tillämpningen av The Work av Byron Katie är också ett värdefullt verktyg för att utmana begränsande föreställningar. I detta tillvägagångssätt analyseras och ifrågasätts personliga tankemönster, sätt att tänka och tolkningar med hjälp av fyra sekventiella frågor:

1. **Är det sant?**
2. **Kan du med absolut säkerhet veta att det är sant?**

3. Hur reagerar du, eller hur känner du dig när du tänker den tanken?

4. Vem skulle du vara utan den tanken?

Visualiseringar bidrar också till att bygga upp självförtroendet och ger en positiv syn på karriärmål och möjligheter. Att följa nya vägar och mål som verkar svåra eller omöjliga kan kännas överväldigande eller skrämmande. Den mentala tekniken visualisering kan motverka detta.

En vision board kan användas för att illustrera mål och visioner med bilder, foton, citat och mål. Genom att placera visionstavlan på en central plats i hemmet eller på jobbet kan dagliga påminnelser och visuell motivation stärka självförtroendet.

Visualisering erbjuder ett kreativt och känslomässigt sätt att förstärka karriärmålen, i motsats till rationella målsättningstekniker som SMART-metoden.



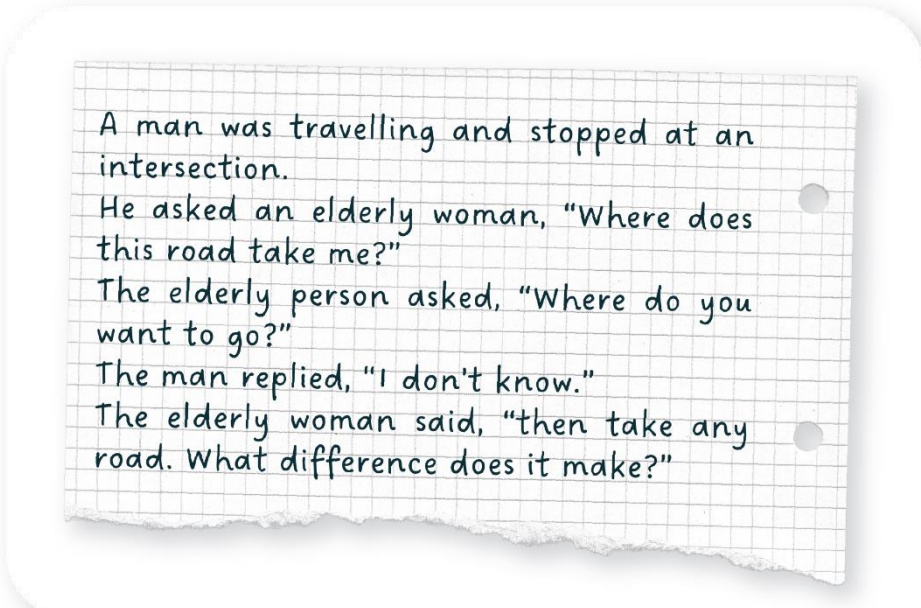
Möjligheten att delta och självständigt reflektera och fatta beslut om sin karriärframtid ger unga människor autonomi, självförtroende och självbestämmande. Denna egenmakt är viktig, eftersom den ibland saknas i skolan eller familjen, där många beslut fattas åt dem.

Effektivt fastställande av karriärmål



"Om du inte siktar på något, kommer du att träffa varje gång."
Zig Ziglar

Mål skapar klarhet och fokus, ger mening och motivation samt ökar beslutsamhet, uthållighet och ansvarstagande. Att sätta upp mål ger struktur åt våra handlingar.



A man was travelling and stopped at an intersection.
He asked an elderly woman, "Where does this road take me?"
The elderly person asked, "Where do you want to go?"
The man replied, "I don't know."
The elderly woman said, "then take any road. What difference does it make?"

Flera olika tekniker kan användas för att **sätta upp mål på ett effektivt sätt.**

Några av de mest välkända verktygen inkluderar:

- **SMART** (Specifik, Mätbar, Attraktiv, Realistisk, Tidsbestämd)
- **SPEZI** (Positivt formulerat, självständigt uppnåeligt, sammanhang klargjort, avsikten med det tidigare målet bibehållen)
- **PSSÖM** (Positivt formulerad, Specificerad, Självuppnåelig, Ekologiskt sund, Motiverande)

SMART-metoden är en av de mest använda metoderna inom rådgivning och coaching. I denna metod definieras målen som specifika, mätbara, attraktiva, realistiska och tidsbundna.



Istället för den vaga önskan "Jag vill arbeta inom IT och samtidigt göra något bra för miljön", kan ett SMART mål inom grön karriärrådgivning se ut så här:

- **Specifikt:** Jag vill bli IT-specialist inom miljöområdet.
- **Mätbart:** Jag ska avlägga en 3-årig kandidatexamen i miljö-IT vid University of Applied Sciences Berlin.
- **Attraktiv:** Jag är passionerad när det gäller ämnen som rör datorer, internet och IT.
- **Realistiskt:** Jag kommer att förbereda mig för inträdesprovet genom att gå en sommarkurs i IT.
- **Tidsbundet:** Antagningsprovet, studierna och examen är alla fastställda till specifika datum

När man sätter upp mål är det viktigt att sätta in dem i ett sammanhang.

Specifikt innebär detta att målen bör ligga i linje med:

- Personlig motivation och self-efficacy (tilltro till den egna förmågan att uppnå målet)
- Ramverk och individuella livsförhållanden
- Karriärintressen och identitet
- Färdigheter, kompetenser, talanger och erfarenheter

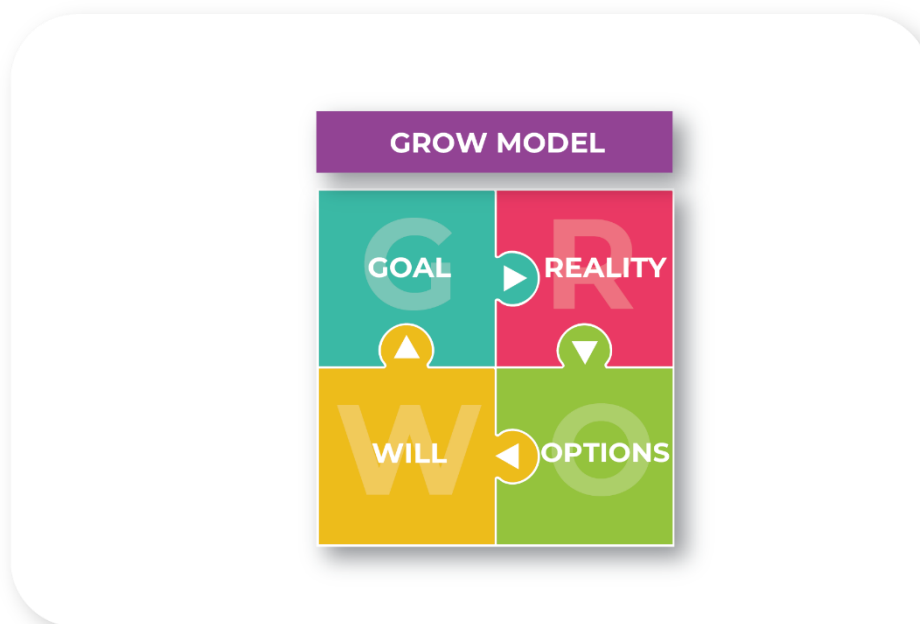
- Kunskaps- och informationsnivåer
- Aktiviteter



GROW-modellen stöder målsättning och måluppfyllelse i rådgivnings- och coachningsprocessen. I fyra steg definieras målen, den aktuella situationen analyseras, utmaningar och lösningar utvecklas och konkreta aktiviteter för att nå målen planeras.

De fyra stegen i GROW-modellen är:

- **G för Goal:** Definiera kort- och långsiktiga mål. Detta kan göras med hjälp av SMART-mål.
- **R för Reality** (verklighet): Bedöm den aktuella situationen. Uppfatta objektivt var kunden befinner sig för närvarande.
- **O för alternativ:** Identifiera olika möjligheter och strategier. Ta upp barriärer, hinder, alternativ, beslut och lösningar.
- **W för Will:** Utveckla handlingssteg. Överväg aktiviteter som följer av de identifierade alternativen.



GROW-modellen avslutas med en sista fråga:

"På en skala från 1 till 10, hur sannolikt är det att du kommer att vidta de nödvändiga åtgärderna?"

Om resultatet av den sista frågan är under 8 rekommenderas att man arbetar vidare med målet och justerar det så att det finns tillräckligt med viljestyrka för att sträva efter målet.



Möjliga exempel på frågor för varje fas i GROW-modellen:

- **MÅL:** Vad vill du uppnå? Vad är ditt karriärmål? Vad vill du verkligen?
- **VERKLIGHET:** Vad har du gjort hittills för att nå det här målet? Hur viktigt är det här målet för dig? Vad blockerar för närvarande ditt mål? Varför är det här målet viktigt för dig?
- **ALTERNATIV:** Vilka resurser kan du lita på? Vad har fungerat bra tidigare? Vem kan du be om hjälp eller råd? Vilka handlingsalternativ har du?
- **VILJA:** Vad ska du göra, och när? Vilka hinder behöver du övervinna? Vad mer är viktigt för att uppnå detta mål?

4.5 Föräldrarnas roll i karriärvägledningen

Vikten av att inkludera föräldrarna i rådgivningsprocessen

För ungdomar är karriärvägledningsmetoder som använder systemiska metoder särskilt relevanta.

Detta är avgörande eftersom olika krafter påverkar ungdomar, inklusive:

- Föräldrar och deras förväntningar, önskemål och personliga biografier
- Kollegor och vänner

- (Sociala) medier och förebilder

Dessa influenser leder ofta till höga självförväntningar, karriärattityder och preferenser, till exempel en önskan att anpassa sig, passa in eller bli accepterad av sin omgivning. Systemisk rådgivning tar itu med dessa influenser och gör dem medvetna och reflekterande. Detta leder till alternativa uppfattningar, tankeprocesser och beslut. På så sätt kan integrationen av personliga önskemål och intressen i både karriär- och personliga sammanhang uppmuntras.

Det är dock också viktigt att involvera föräldrarna i rådgivningsprocessen, eftersom de spelar en viktig roll i ungdomarnas beslutsfattande. Ungdomar konfronteras ofta med föräldrarnas påtryckningar om att anpassa sig till könsrollerna, och föräldrarna själva fungerar som förebilder för ungdomarna.



Föräldrarna spelar ofta en avgörande roll i ungdomars karriärbeslut. Huruvida flickor och pojkar känner sig uppmuntrade att göra karriär eller utbilda sig utanför de traditionella könsrollerna beror ofta på det stöd eller motstånd de får från sina föräldrar.

Strategier för samarbete med föräldrar



Det är inte bara viktigt för en flicka att överväga en grön karriär utifrån sina intressen och talanger, utan också att ta hänsyn till hur det önskade yrket stämmer överens med både hennes egen och hennes föräldrars uppfattning om kön.

Grunden för arbetet med föräldrar är att etablera en positiv kommunikationskultur.

Viktiga principer som är till hjälp i rådgivningsprocessen inkluderar:

- Partnerskap och samarbete
- Respektfullt, tolerant och uppskattande bemötande
- Öppen och transparent kommunikation av förväntningar och mål
- Tålmod och empati
- Ge positiv och ärlig feedback

- Erbjuder stöd

Den mest effektiva strategin för att arbeta med föräldrar är personligt engagemang. Att skriva individuella meddelanden, ringa telefonsamtal eller ha personliga samtal, samt att aktivt involvera föräldrarna i karriärorienteringsaktiviteter, ger vanligtvis de mest positiva resultaten.

Föräldrar kan få stöd och integreras i karriärvägledningen på olika sätt:

- **Känslomässigt stöd**
Att erkänna och värdesätta föräldrarnas uppmuntrande och motiverande inflytande.
- **Tolkande återkoppling**
Reflekterande bedömningar och återkoppling om den unges styrkor, svagheter och potential.
- **Instrumentellt-materiellt stöd**
Erbjuda information och rekommendationer om karriärorientering och finansieringsalternativ för utbildning.
- **Stöd i form av information och rådgivning**
Hjälper till med konkret information, ger karriärintriktade insikter och underlättar kontakter med företag.



I föräldraengagemang inom grön karriärvägledning är fokus på genuskänslig och genusmedveten karriärorientering centralt. Familjehemmet måste erkännas som den viktigaste socialiseringsfaktorn, särskilt när det gäller konstruktionen av kön, och bör därför tas upp i rådgivningsprocessen.

Informationsmaterial och evenemangsorganisation för föräldrar



Föräldrar till ungdomar är särskilt intresserade av evenemang som fokuserar på karriärval, personlig rådgivning och informationsmaterial som broschyrer om karriärorientering.

Det är viktigt att föräldrar har en god överblick över de olika utbildningsvägar och möjligheter som finns för deras barn. Transparens och öppenhet i rådgivningen till både föräldrar och ungdomar är därför avgörande.

Informationsbehoven omfattar i första hand:

- Karriärmöjligheter och arbetsbeskrivningar
- Utbildningsvägar och innehåll
- Antagningskrav
- Applikationsutbildning
- Finansieringsalternativ och finansiellt stöd



Det är viktigt att förse föräldrar med skräddarsytt informationsmaterial och evenemang som rör karriärorientering.

Några differentierade sätt att utbyta och samarbeta med föräldrar i karriärvägledning inkluderar:

- Personliga föräldrabrev

- Föräldraworkshops och workshops för studenter och föräldrar med fokus på praktiska erfarenheter och utveckling av karriärämnen
- Bjuda in utbildningsföretag med fokus på gröna karriärer (t.ex. STEM-ämnen)
- Delta i öppet hus-dagar hos gröna arbetsgivare och utbildningsföretag
- Föräldraträffar, kompletterade med gäster och partners från gröna yrken
- Karriärkvällar för föräldrar med rådgivning, informationsmontrar och temabord
- Företagsbesök hos partners inom den gröna ekonomin
- Föräldrarnas kontorstid eller individuella föräldramöten
- Bjuda in tidigare studenter som ambassadörer för gröna karriärer
- Evenemangsserier om specifika ämnen, t.ex. naturvetenskapliga studier eller grön yrkesutbildning
- Samarbete och utbyte med universitet, företag, karriärrådgivningscenter, HR-avdelningar, handelskammare, yrkesutbildningscenter, utbildningsorganisationer och stiftelser



Rådgivning och utbildning av föräldrar om kompetent karriärvägledning för deras barn förbättrar deras föräldraförmåga och ungdomarnas förmåga att fatta autentiska karriärbeslut.

4.6 Sammanfattning

Genusmedveten rådgivning för ungdomar är viktig eftersom yrkes- och karriärbeslut ofta baseras på socialt konstruerade idéer om kön.

Som ett resultat av detta tenderar flickor att försumma tekniska, matematiska och vetenskapliga ämnen, vilket leder till en dominans av män i gröna jobb. En genusmedveten karriärvägledning kräver ett reflekterande förhållningssätt till könsspecifika stereotyper och förebilder. I utbildnings- och karriärrådgivning får ungdomar stöd i att navigera på utbildnings- och arbetsmarknaderna och fatta autentiska beslut.

Centralt i rådgivningsprocessen är **karriärbedömningar, utveckling av framtidsscenarioer, att hitta lösningar och att implementera mål.**

Relevanta **metoder och tekniker** inom vägledning inkluderar aktivt lyssnande, olika frågetekniker som klagörande frågor och cirkulära frågor, kompetensanalys, mirakelfrågan, utveckling av SMART-mål och målimplementering med hjälp av GROW-modellen. Andra viktiga verktyg för vägledare inom karriärvägledning för ungdomar är IKIGAI-metoden, Trädet för en grön framtid, Brevet till dig själv, Tetralemma, visualisering genom en Vision Board och The Work för att hantera begränsande övertygelser.

En viktig aspekt av arbetet med ungdomar är att även involvera deras föräldrar i processen. Genom ett systemiskt förhållningssätt integreras och reflekteras det över influenser från ungdomens närmiljö under rådgivningen. Föräldrarnas engagemang är avgörande för att uppmuntra unga människor att välja en grön karriär, eftersom föräldrarna ofta håller fast vid traditionella könsroller och karriärmodeller och påverkar sina barns utbildnings- och karriärval i enlighet med detta. Evenemangsalternativ för föräldrars karriär orientering sträcker sig från föräldraworkshops och företagsbesök till personliga rådgivningssessioner och öppet hus-dagar med gröna arbetsgivare.

Litteratur

- Bliem, W., Meister, M.H. & Pichler, R. (2023). Grön vägledning: Hållbarhet i Bildungs- och yrkesrådgivningen. Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 49.
<https://erwachsenenbildung.at/magazin/23-49/11-green-guidance-nachhaltigkeit-in-der-bildungs-und-berufsberatung-bliem-meister-pichler.pdf>
- Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). (o.J.) Coaching.
<https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching>
- Schlüter, A. & Kress, K. (Hrsg.) (2017). Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Förlaget Barbara Budrich.

Wegener, R., Loebbert, M. & Fritze, A. (Hrsg.) (2016). Coaching - Praxisfelder. Forskning och praktik i dialog (2. Auflage). Springer



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021-2024, Women4Green