



GUIDE FÖR KARRIÄRVÄGLEDNING OCH REKRYTERING

Projektresultat 5

PROJEKTNUMMER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

FÖRFATTARE

Jonathan Cooperative Sociale



Innehåll

1	Varför denna guide?	3
2.	Inledning.....	4
2.1	Vad är "gröna jobb"?.....	4
2.2	Rekrytera och vägleda till "gröna jobb": vilka är utmaningarna?.....	6
2.3	En innovativ modell: IKIGAI	7
3.	Rekryterare mot gröna jobb.....	9
3.1	Övervinna utmaningar för rekrytering	9
3.2	Nya rekryteringsstrategier.....	12
	1. Sällning av ansökningar: Utvärdering av passion och intresse	12
	2. Anställningsintervju: utvärdering av värdematchning	13
	3. Teknisk bedömning: Transversala färdigheter och mjuka färdigheter	13
	Slutsats: en ny strategi för grön rekrytering	14
3.3	Fokus: utannonsering av "gröna jobb"	14
	IKIGAI:s arbetsbeskrivning	14
	Skriva en grön jobbbannons	15
4.	Karriärvägledare mot gröna jobb.....	17
4.1	Att övervinna utmaningar för karriärvägledning	17
4.2	Nya strategier för karriärvägledning	19
	1. Intern analys: att upptäcka kandidatens "gröna" egenskaper	19
	2. Extern undersökning: upptäcka gröna jobb i regionen.....	20
	3. Matchning: hitta mötespunkten mellan kandidat och grönt jobb	20
	Slutsats: en helhetssyn på grön jobbrådgivning	21
4.3	Fokus: ett personligt brev för ett "grönt jobb"	21
5.	Slutsatser	23
6.	Referenser.....	24

1 Varför denna guide?

Under de senaste åren har hållbarhet blivit en central fråga inom många sektorer, vilket har lett till framväxten av nya yrkesroller kopplade till så kallade "gröna jobb". Dessa roller främjar hållbar utveckling, minskar miljöpåverkan från ekonomisk verksamhet och uppmuntrar till mer ekosystemvänliga metoder. Dessa jobb bidrar inte bara till miljöskydd utan erbjuder också nya ekonomiska och yrkesmässiga möjligheter.

Den här guiden bygger på medvetenheten om att den gröna ekonomin kommer att utgöra en allt viktigare del av den framtida arbetsmarknaden. I dag uppfattas dock denna verklighet fortfarande som otillgänglig, särskilt för vissa grupper av människor, däribland kvinnor. Fördomar och fördomar, ofta omedvetna, som begås av rådgivare och rekryterare själva, kan begränsa tillgången till gröna jobb. Ett typiskt exempel är uppfattningen att gröna jobb främst är tekniska och därför mindre lämpliga för kvinnor, som traditionellt studerar STEM-ämnena (vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) i mindre utsträckning. Som rapporteras i rapporten "*Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*", som publicerades av Institute for Gender Equality (EIGE), och i Europeiska kommissionens rapport "*She Figures*" (Europeiska kommissionen, 2021), är kvinnor fortfarande underrepresenterade inom STEM-områden, vilket har betydande konsekvenser för deras närvaro i gröna jobb, som ofta kräver tekniska färdigheter.

Denna klyfta är oroande, eftersom den minskar kvinnors potentiella bidrag till en sektor som är viktig för framtidens arbete och hållbarhet. Den här guiden är en del av ett bredare projekt som syftar till att minska dessa fördomar och förutfattade meningar och föra allt fler människor - särskilt kvinnor - närmare den gröna arbetsmarknaden. Det är viktigt att främja en inkluderande och öppen syn på gröna jobb och visa att detta är en tillgänglig sektor som är rik på möjligheter för alla, särskilt för kvinnor.

Vem är den till för?

Denna guide vänder sig i första hand till:

- **Karriärvägledare och rådgivare** som hjälper individer att identifiera jobbmöjligheter inom den gröna sektorn, ger dem verktyg för att bättre förstå hur hållbara yrken ser ut och övervinna eventuella fördomar i sin rådgivning.
- **Rekryterare** som vill förbättra sina urvalsprocesser genom att eliminera fördomar om kön eller tekniska färdigheter och identifiera lämpliga kandidater för gröna roller inom företag.

Vad är syftet med guiden?

Målet med denna guide är tvåfaldigt: å ena sidan att hjälpa karriärvägledare att erbjuda en mer inkluderande och medveten service till dem som söker sig till gröna jobb genom att bryta ner fördomar som rör kön och de gröna jobbens karaktär; å andra sidan att hjälpa rekryterare att välja kandidater med rätt kompetens, värderingar och tankesätt för att bidra till företagets ekologiska omställning utan att låta fördomar påverka deras beslut negativt.

På så sätt syftar guiden till att underlätta matchningen mellan utbud och efterfrågan inom hållbarhetssektorn i stort, öka möjligheterna för alla, särskilt kvinnor, och bidra till att bygga en rättvisare och mer hållbar arbetsmarknad.

2. Inledning

2.1 Vad är "gröna jobb"?

Gröna jobb är yrken som direkt eller indirekt bidrar till miljöskydd och övergången till en hållbar ekonomi. Dessa jobb syftar inte bara till att minska miljöpåverkan utan främjar också en effektiv användning av naturresurser och minskade koldioxidutsläpp. Gröna jobb utmärker sig genom att de fokuserar på ekologiska metoder, vilket kan innebära teknisk innovation, energibesparing, hållbar resursanvändning och förbättring av ekosystemens kvalitet.

Viktiga egenskaper hos gröna jobb

Ett grönt jobb har följande huvudsakliga egenskaper:

- **Miljömässig hållbarhet:** Arbetet måste bidra till att minska miljöpåverkan genom miljövänliga metoder och införande av miljövänlig teknik.
- **Energi- och resurseffektivitet:** Gröna jobb främjar en effektiv användning av naturresurser och energi, vilket underlättar övergången till förnybara källor.
- **Positiv samhällspåverkan:** Förutom hållbarhet förbättrar dessa jobb också det kollektiva välbefinnandet och livskvaliteten, ofta genom att ta itu med sociala och ekonomiska infrastrukturer.
- **Innovation och teknisk utveckling:** Många gröna jobb är kopplade till innovation inom sektorer som förnybar energi, avfallshantering och hållbar mobilitet.

Olika områden inom gröna jobb

Gröna jobb är inte begränsade till specifika sektorer: de finns inom många yrkesområden, från traditionella industrier till nya sektorer i den gröna ekonomin. Här är några av de viktigaste områdena där dessa jobb kan identifieras:

1. **Förnybar energi:** Jobb relaterade till produktion och förvaltning av ren energi, t.ex. sol-, vind-, vatten- och geotermisk energi.
2. **Energieffektivitet:** Yrken som syftar till att minska energiförbrukningen, t.ex. installation av hållbara värme- och kylsystem, rådgivning om energieffektivitet för byggnader och industrier.
3. **Avfallshantering och återvinning:** Jobb inom denna sektor fokuserar på strategier för att minska, återanvända och återvinna avfall samt hållbar resurshantering.
4. **Hållbart byggande:** Innebär att byggnader uppförs eller renoveras i enlighet med hållbarhetsprinciper, med miljövänliga material och teknik som förbättrar energieffektiviteten.
5. **Hållbart jordbruk:** Jobb inom detta område omfattar jordbrukstekniker som bevarar marken, minskar användningen av bekämpningsmedel och främjar biologisk mångfald.
6. **Hållbar rörlighet:** Omfattar jobb som rör förbättring av kollektivtrafik, utformning av elfordon och infrastruktur för mobilitet med låg miljöpåverkan.
7. **Bevarande av ekosystem:** Denna sektor omfattar jobb inom skogsbruk, skydd av biologisk mångfald, förvaltning av vattenresurser och förnyelse av naturliga ekosystem.

Yrkessektorer för gröna jobb

Gröna jobbsektorer spänner över olika riktningar. Några viktiga exempel inkluderar:

- **Energi:** Produktion, distribution och rådgivning inom förnybar energi (sol, vind, vattenkraft).
- **Byggverksamhet:** Hållbar arkitektur, design och teknik för miljöeffektiva byggnader.

- **Jordbruk:** Ekologiskt och biodynamiskt jordbruk, hållbart skogsbruk.
- **Tillverkning:** Innovationer inom hållbara material och tillverkningsprocesser med låg energiförbrukning.
- **Transport:** Planering och utveckling av hållbara mobilitetslösningar.
- **Miljötjänster:** Vatten- och avfallshantering, miljökonsultverksamhet.
- **Ledning:** Övervakning och strategi för implementering av hållbara metoder i olika branscher, inklusive projektledning för gröna initiativ och ledarskap för hållbar utveckling.

Alla jobb kan bli gröna jobb

En överraskande aspekt av det gröna jobblandskapet är att alla yrken kan utvecklas med ett grönare perspektiv. Från marknadsföring till ekonomi, från ingenjörer till lärare - alla sektorer kan integrera hållbara metoder och anpassa processer som minskar miljöpåverkan. En strategichef kan till exempel specialisera sig på hållbarhetsstrategier för att minska ett företags koldioxidavtryck, medan en jurist kan fokusera på fall som rör miljöbestämmelser eller hållbarhetsrättigheter.

Mest efterfrågade gröna jobb i Europa

I Europa har övergången till en mer hållbar ekonomi lett till en ökad efterfrågan på specialiserade yrkesverksamma. Bland de mest efterfrågade gröna jobben finns:

- **Tekniker och experter inom förnybar energi**, särskilt inom installation och underhåll av sol- och vindkraftverk.
- **Miljöingenjörer** som arbetar med hållbarhetsprojekt, alternativ energi och grön infrastruktur.
- **Hållbarhetskonsulter**, som i allt högre grad behövs för att hjälpa företag att implementera gröna strategier.
- **Specialister** på energieffektivitet, avgörande för att optimera energiförbrukningen i offentliga och privata byggnader.

De mest efterfrågade gröna jobben i Europa återspeglar det växande behovet av specialiserade färdigheter för att stödja den ekologiska omställningen och spänner över **sektorer som** förnybar energi, energieffektivitet, avfallshantering och hållbar mobilitet. Enligt CEDEFOP (2021) är ett av de snabbast växande segmenten **förnybar energi**, som kräver tekniska roller för installation och underhåll av vind-, sol- och vattenkraftsystem. På samma sätt behövs roller relaterade till energieffektivitet, t.ex. energiansvariga och energirevisorer, i allt högre grad för att uppfylla hållbarhetsbestämmelser inom byggbranschen och industrin.

OECD (2020) lyfter också fram att den gröna omställningen skapar jobb även i traditionella sektorer, tack vare integreringen av hållbara metoder som kräver uppdaterad kompetens. Exempelvis håller avfallshandlingssektorn på att utvecklas mot en **cirkulär ekonomi**, med stark efterfrågan på specialister inom återvinning och materialåtervinning. Slutligen betonar Eurostat (2023) behovet av yrkesverksamma inom **hållbar mobilitet**, från eltransporter till miljövänlig stadsplanering, som är nyckelsektorer för Europas miljömål.

Dessa studier visar att gröna yrken inte bara tillgodoser miljöbehov utan också spelar en avgörande roll i ekonomin och kräver en blandning av tekniska färdigheter och ledarskapsförmåga för att möta utmaningarna i den hållbara omställningen.

Gröna jobb är framtidens arbetsmarknad, en drivkraft mot en mer motståndskraftig, hållbar och rättvis ekonomi. Var och en av oss kan bidra till denna gröna revolution, antingen genom vårt nuvarande yrke eller genom att utforska nya möjligheter i den stora världen av gröna jobb.

2.2 Rekrytera och vägleda till "gröna jobb": vilka är utmaningarna?

Att matcha människor med jobbmöjligheter är alltid en utmaning, men särskilda hinder uppstår när det gäller "gröna jobb" på grund av dessa yrkens innovativa och föränderliga karaktär. För rekryterare och karriärvägledare innebär processen att matcha en person med ett grönt jobb en komplexitet som går utöver att bara analysera tekniska färdigheter eller tidigare erfarenheter. Låt oss utforska de största svårigheterna när man försöker förstå om en person är lämplig för ett grönt jobb och vice versa.

Utmaningar för rekryterare

1. **Oklarhet om vilka färdigheter som krävs för gröna jobb:** Ett av de största hindren för rekryterare är att avgöra om en kandidat har de färdigheter som krävs för en specifik grön roll. Många företag integrerar hållbarhet i sina strategier, men de yrkesmässiga kraven är inte alltid tydligt definierade. Gröna jobb kan kräva en blandning av tekniska färdigheter, miljökunskap och mjuka färdigheter, men gränserna mellan dessa färdigheter är inte alltid tydliga. Rekryterare kan ha svårt att hitta rätt kandidater, särskilt när kvalifikationerna inte exakt matchar de nya rollbeskrivningarna inom den gröna sektorn.
2. **Överförbarhet av färdigheter från andra sektorer:** Eftersom många kandidater kanske inte har direkt erfarenhet av gröna jobb är en av de största utmaningarna att bedöma överförbarheten av färdigheter som förvärvats inom andra yrkesområden. Till exempel kan en maskiningenjör med erfarenhet från en traditionell sektor ha de tekniska färdigheter som krävs för en roll inom förnybar energi, men rekryteraren måste utvärdera deras förmåga att anpassa sig till ett hållbart sammanhang och förstå rollens miljöspecifika egenskaper. Denna osäkerhet i bedömningen av överförbara färdigheter kan försvåra urvalsprocessen.
3. **Fördomar om vem som kan vara lämplig för ett grönt jobb:** Ett annat betydande hinder är risken för att omedvetna fördomar påverkar rekryterarnas uppfattning om kandidaterna. Vissa kan till exempel omedvetet tro att en kandidat från en sektor som inte är hållbar eller en kvinnlig kandidat i ett mycket tekniskt sammanhang kanske inte är lämplig för ett grönt jobb. Dessa fördomar begränsar tillgången till talanger som kan utmärka sig i gröna roller men som inte passar in i den traditionella stereotypen för "tekniska" eller "miljömässiga" arbetare.
4. **Brist på specifika utvärderingsverktyg för gröna jobb:** Många rekryterare använder standardiserade urvalsverktyg som inte är särskilt utformade för gröna jobb. Detta leder till att man inte alltid tar hänsyn till de utmärkande egenskaperna hos gröna roller, t.ex. fokus på hållbarhet eller förmågan att arbeta med projekt som involverar flera intressenter. Avsaknaden av tydliga mätetal och lämpliga utvärderingsverktyg kan försvåra valet av den bästa kandidaten.

Utmaningar för karriärvägledare

1. **Identifiera kandidatens gröna värderingar och intressen:** Karriärvägledare måste inte bara ta hänsyn till en persons tekniska färdigheter utan också till dennes ambitioner, intressen och värderingar i fråga om hållbarhet. Många människor dras till gröna jobb av andra skäl än de rent yrkesmässiga, t.ex. för att de vill bidra till en bättre framtid för miljön. Det är dock svårt att matcha en person med ett grönt jobb utan att ha en djup förståelse för personens drivkrafter. Rådgivaren måste ägna tid åt att utforska kandidatens personliga värderingar, vilket gör processen längre och mer komplex.

2. **Anpassning av yrkesprofilen till nya gröna jobb:** En annan utmaning är att förstå hur en kandidats färdigheter kan anpassas till nya gröna jobb, särskilt om de kommer från en bakgrund som inte är relaterad till hållbarhet. Rådgivaren måste hjälpa personen att se hur dennes tidigare erfarenheter kan vara relevanta i ett grönt sammanhang. En chef med erfarenhet av förändringsarbete kan till exempel spela en nyckelroll i ett företag som genomför en hållbarhetsstrategi, även om han eller hon inte har någon direkt miljöutbildning. Denna "omvandlingsprocess" av den professionella profilen kräver lyhördhet och kompetens från rådgivarens sida.
3. **Övervinna kandidatens interna fördomar mot gröna jobb:** Många kandidater, särskilt kvinnor, kanske inte överväger gröna jobb på grund av fördomar som ser dem som mycket tekniska eller inte lämpliga för deras profil. Rådgivarna måste arbeta för att övervinna dessa psykologiska hinder och hjälpa kandidaterna att överväga ett bredare spektrum av yrkesmöjligheter och utmana stereotyper som rör kön och olika typer av jobb. Detta kan kräva medvetandehöjande insatser och en förändring av tankesättet som inte sker omedelbart.
4. **Övervinna oro för osäkerheten kring gröna jobb:** Gröna jobb är en expanderande sektor, men eftersom den är relativt ny upplever många kandidater en viss osäkerhet kring de långsiktiga utsikterna. Detta kan avskräcka vissa människor från att överväga karriärer inom hållbarhet, eftersom de är rädda för bristande stabilitet. Vägledare måste ta itu med dessa farhågor och ge en tydlig bild av möjligheterna och den framtida potentialen för gröna jobb baserat på uppdaterade data och tillväxtprognoser för sektorn.

2.3 En innovativ modell: IKIGAI

IKIGAI-principerna och moderna karriärutvecklingsteorier ger ett användbart ramverk **för att övervinna dessa utmaningar**, vilket gör det möjligt för rekryterare och karriärrådgivare att bygga hållbara och tillfredsställande karriärvägar.

Det japanska begreppet IKIGAI, som representerar skärningspunkten mellan vad man älskar, vad man är bra på, vad världen behöver och vad man kan få betalt för, erbjuder en teoretisk grund som kan tillämpas vid rekrytering till gröna jobb. Mogi (2018) och García & Miralles (2016) betonar hur IKIGAI kan hjälpa människor att identifiera sina passioner och färdigheter och koppla ihop dem med sin yrkesmässiga tillfredsställelse.

IKIGAI-modellen kan fungera som både en praktisk och filosofisk guide för rådgivare och rekryterare, eftersom den går utöver traditionell matchning som enbart baseras på tekniska färdigheter. Den är särskilt lämpad för att övervinna några av de utmaningar som vi diskuterade tidigare och skapa en mer komplett och meningsfull matchning mellan en person och ett grönt jobb.

För **rekryterare** innebär IKIGAI-principerna under urvalsprocessen att man kan göra en mer omfattande bedömning av kandidaternas motivation för hållbarhet - ofta en avgörande faktor för roller med anknytning till miljön. Detta tillvägagångssätt, som fokuserar på att anpassa personliga värderingar till karriärmål, tillgodoser också det växande behovet av att främja ett genuint engagemang, särskilt inom hållbara sektorer.

Inom **karriärvägledning** kan integrering av IKIGAI med traditionella karriärutvecklingsmetoder hjälpa rådgivare att skapa adaptiva och flexibla karriärvägar. Brown och Lent (2013) undersöker hur karriärutvecklings- och rådgivningsteorier kan vägleda individer mot möjligheter som framhäver deras förmågor. Genom att hjälpa människor att identifiera överlappningar mellan deras tekniska färdigheter

och de nya behoven på den gröna arbetsmarknaden kan karriärrådgivare utforma utbildningsvägar som överbryggar potentiella luckor och förbättrar anställningsbarheten.



Sfären "Vad jag älskar"

Den här dimensionen handlar om aktiviteter eller intressen som ger oss glädje och som vi skulle ägna oss åt även utan materiell vinning. Enligt Mogi (2018) kan vi genom att utforska det vi älskar leva autentiskt och finna glädje i våra dagliga handlingar. García och Miralles (2016) understryker att passion hjälper oss att hålla oss motiverade och engagerade, även när vi ställs inför utmaningar.

Sfären "Vad världen behöver": värdematchningen

Denna dimension speglar det värde vi kan erbjuda världen genom att ta itu med relevanta behov eller frågor. Enligt García och Miralles (2016) ger denna komponent en känsla av betydelse och syfte i våra liv och hjälper oss att känna oss som en del av en större helhet. Mogi framhåller att när vi arbetar mot ett mål kan vi få en djupare kontakt med det sociala och kulturella sammanhanget, vilket ökar vårt engagemang för kollektiva mål.

"Vad jag är bra på"-sfären: värdet av mjuka färdigheter

Det tredje området avser de färdigheter och kompetenser som vi utmärker oss inom och som kan utvecklas för att förverkliga vår potential. Mogi menar att om vi upptäcker vad vi är bra på och sedan stärker det kan vi uppleva en känsla av framsteg och ständiga förbättringar. García och Miralles tillägger att dessa kompetenser ofta är de som vi kan bli erkända och uppskattade för av andra.

Sfären "Vad du kan få betalt för": arbete

Slutligen handlar detta område om den ekonomiska aspekten av vår ikigai - de aktiviteter som kan ge ekonomisk stabilitet och trygghet. Mogi (2018) menar att denna aspekt förankrar oss i verkligheten och gör Ikigai inte bara till en idealisk väg utan också till en hållbar sådan. García och Miralles konstaterar att detta område ofta är nödvändigt för att bygga upp en varaktig och tillfredsställande karriär, där passion och färdigheter kombineras med konkreta yrkesmöjligheter.

En matchning baserad på välbefinnande

IKIGAI-modellen erbjuder en helhetssyn som inte bara hjälper till att övervinna tekniska svårigheter utan också bidrar till att skapa en mer djupgående och tillfredsställande matchning mellan en person och ett jobb. Modellen ligger i linje med den sociokulturella förändring som innebär att arbete inte bara ses som ett sätt att försörja sig utan också som en källa till välbefinnande och personlig tillfredsställelse.

I en värld där människor i allt högre grad söker mening och tillfredsställelse i sitt arbete hjälper IKIGAI rådgivare och rekryterare att inte begränsa sig till att utvärdera färdigheter och erfarenhet utan att undersöka djupare aspekter som passion, värderingar och attityder. På så sätt underlättar modellen skapandet av sunda arbetsrelationer som bygger på motivation och individuellt välbefinnande. Detta tillvägagångssätt förbättrar inte bara matchningen mellan människor och gröna jobb, utan främjar också en större långsiktig hållbarhet för både företaget och arbetstagare.

3. Rekryterare mot gröna jobb

I samband med den växande efterfrågan på yrkesverksamma inom gröna jobb står rekryterare inför unika utmaningar. Att hitta en matchning mellan en kandidat och en grön roll handlar inte bara om tekniska färdigheter utan kräver ett tillvägagångssätt som tar hänsyn till passion, personliga värderingar och mjuka färdigheter. Det är här IKIGAI-modellen kan göra skillnad och hjälpa rekryterare att identifiera kandidater som inte bara kan utföra en roll utan också är motiverade och anpassade till de värderingar och behov som det gröna jobbet har.

3.1 Övervinna utmaningar för rekrytering

Rekrytering till gröna jobb innebär unika utmaningar som hänger samman med att dessa roller är nya och under ständig utveckling. Nedan analyserar vi hur rekryteringssvårigheterna i den gröna sektorn, som nämndes i inledningen, **kan övervinnas** för att förbättra anpassningen mellan kandidater och gröna jobb.

1. Tydligt definiera de färdigheter som krävs för gröna jobb

För att övervinna denna utmaning krävs en korrekt tolkning av de färdigheter som krävs för roller i ständig utveckling. Gröna jobb kräver ofta en unik kombination av tekniska färdigheter, miljökunskap och mjuka färdigheter, men gränserna mellan dessa förmågor är fortfarande flytande. Rollen som hållbarhetschef kan till exempel kräva teknisk kunskap inom miljöteknik, men också förmåga att förhandla med intressenter, förstå internationella regelverk och implementera strategier för företagens sociala ansvar.

Avsaknaden av en exakt definition av kompetens kan leda till att rekryterare utesluter potentiellt lämpliga kandidater bara för att deras CV inte exakt matchar de vagt definierade rollbeskrivningarna. Eller så kan det leda till att man anställer kandidater med tekniska färdigheter men utan förmåga att anpassa sig till de gröna jobbets tvärvetenskapliga karaktär.

Men genom att utforska "vad man älskar" kan rekryteraren skifta fokus från att enbart besitta tekniska färdigheter till att bedöma kandidatens intresse och passion för ett visst grönt område. Detta tillvägagångssätt gör det möjligt för rekryteraren att mäta kandidatens entusiasm för miljöfrågor och deras nyfikenhet på nya ämnen. När någon verkligen brinner för det de gör kan bristande tekniska färdigheter uppvägas av en inre motivation och en vilja att lära sig. Passion kan i själva verket driva en person att snabbt skaffa sig de färdigheter som krävs för att utmärka sig i ett grönt jobb, även genom självlärande. På så sätt hjälper IKIGAI till att överbrygga den tekniska klyftan genom att underlätta en matchning baserad på vad personen älskar och omvandla nyfikenhet och passion till en hävstång för att snabbt lära sig vad som krävs i rollen.

Konkret exempel:

En rekryterare söker **en projektledare till en vindkraftspark** inom sektorn för förnybar energi. Företaget som anställer kanske inte har en klar uppfattning om alla tekniska detaljer som krävs för rollen, eftersom sektorn ständigt utvecklas, och det kan vara svårt för rekryteraren att upprätta en exakt lista över de tekniska färdigheter som krävs. I det här sammanhanget kan rekryteraren välja att fokusera på bredare tematiska områden och färdigheter, t.ex. **vindkraft och komplex projektledning**, förmågan att arbeta med olika intressenter och förmågan att ta sig an nya utmaningar. Istället för att gå in på alla nödvändiga tekniska färdigheter kan man undersöka endast den tekniska bakgrunden och sedan fokusera på kandidatens intresse genom att fråga vilka aspekter av förnybar energi som lockar dem och hur de tidigare har försökt fördjupa sina kunskaper inom dessa områden. Om en kandidat visar en **genuin passion** för energiomställning och miljö kan detta bli en avgörande hävstång för att snabbt lära sig de tekniska färdigheter som saknas.

2. Utvärdering av överförbarheten av kompetens från andra sektorer

För att övervinna denna utmaning måste man erkänna att färdigheter som förvärvats inom traditionella sektorer kan överföras till den gröna världen. Många kandidater kanske inte har direkt erfarenhet av gröna jobb, men de kan ha tekniska färdigheter som kan anpassas. Problemet är att överförbara färdigheter ofta inte är omedelbart uppenbara.

På så sätt riskerar rekryterare att underskatta en kandidats kompetens bara för att denne inte kommer från en "grön" sektor, vilket begränsar urvalet av kandidater till dem som redan har direkt erfarenhet av gröna jobb och ignorerar potentiella talanger från andra sektorer. Alternativt kan de anställa någon med relevanta tekniska färdigheter, men som inte kan tillämpa dem i ett hållbart sammanhang.

En av nycklarna till framgång för en effektiv matchning inom gröna jobb är dock att hitta en matchning mellan personens värderingar och den positiva inverkan som jobbet kan ha i världen. Sfären "vad världen behöver" gör det möjligt för rekryterare att utforska denna avgörande aspekt. För en rekryterare innebär det att se bortom tekniska färdigheter och undersöka kandidatens inre motivation. Om en person är djupt motiverad av möjligheten att bidra till miljöförbättringar eller global hållbarhet blir detta en värdefull indikator. En stark värderingsmatchning mellan kandidaten och företagets uppdrag kan inte bara hjälpa till att övervinna eventuella fördomar relaterade till tekniska färdigheter utan kan också främja en starkare och mer varaktig koppling till rollen. Denna inre motivation är en viktig faktor som kan leda till att kandidaten engagerar sig med hängivenhet och blir en värdefull resurs för företaget. En motiverad och passionerad kandidat kan vara villig att snabbt utveckla nya tekniska färdigheter eller framgångsrikt överföra dem som de har förvärvat till ett nytt sammanhang.

Ett annat element som kan hjälpa rekryteraren att övervinna utmaningen med att bedöma överförbarheten av färdigheter från andra sektorer är mjuka färdigheter, det vill säga området "vad jag är bra på" när man tänker på IKIGAI. För rekryteraren innebär utforskningen av detta område att man

går längre än den tekniska utvärderingen och försöker förstå kandidatens personliga egenskaper och överförbara färdigheter. I ett grönt arbetssammanhang kan det till exempel vara viktigt att kunna samarbeta med människor från olika sektorer, till exempel forskare, ingenjörer och kommunikatörer, för att implementera hållbara lösningar. Om kandidaten har en stark social kompetens kan han eller hon passa utmärkt för dessa roller, även om han eller hon har en mindre gedigen teknisk bakgrund.

Konkret exempel:

En maskiningenjör som försöker gå över från den traditionella fordonssektorn till sektorn **för förnybar energi**. Anta att kandidaten har arbetat i flera år med att konstruera förbränningsmotorer, ett område som kan tyckas ligga långt från gröna jobb. I en traditionell urvalsprocess skulle rekryteraren kanske betrakta avsaknaden av direkt erfarenhet av grön teknik som en brist och välja bort kandidaten. Men genom att tillämpa IKIGAI-metoden kan rekryteraren också utforska kandidatens **personliga motivation** och intresse för hållbarhet ("vad jag älskar" och "vad världen behöver"). Kandidaten kan till exempel ha en stark passion för ren energi och av personligt intresse ha studerat innovativa lösningar för att minska utsläppen inom fordonssektorn. Detta genuina intresse för hållbarhet, i kombination med överförbara tekniska färdigheter, kan vara precis vad företaget behöver.

3. Övervinna fördomar om vem som är lämplig för ett grönt jobb

Omedvetna fördomar är ett vanligt hinder i rekryteringsvärlden, särskilt när det gäller att utvärdera kandidater för gröna jobb. Vissa rekryterare kan omedvetet tro att endast personer med en strikt teknisk eller traditionellt miljömässig bakgrund är lämpliga för gröna roller, eller så kan de ha förutfattade meningar om kandidater från andra sektorer eller om kön, till exempel en kvinna i en teknisk roll.

Detta vidmakthåller köns- eller yrkesstereotyper och utesluter begåvade kandidater. Det begränsar också mångfalden vid rekrytering och berövar företaget olika färdigheter och perspektiv som kan berika den gröna sektorn. Eller så resulterar det i att kandidater med stark motivation och tvärgående färdigheter avvisas helt enkelt för att de inte passar in i den traditionella stereotypen "teknisk arbetare".

Att övervinna denna utmaning innebär att övervinna dessa stereotyper för att få tillgång till en bredare och mer mångsidig talangpool och säkerställa att alla med rätt kompetens och motivation beaktas, oavsett bakgrund. Genom att använda IKIGAI kan rekryteraren utforska kandidatens djupare motiv ("vad världen behöver") och bedöma hur deras personliga värderingar överensstämmer med företagets uppdrag, oavsett deras yrkesmässiga bakgrund. Detta tillvägagångssätt hjälper till att övervinna fördomar och utvärdera kandidater som, även om de inte har traditionell grön erfarenhet, har den passion och energi som krävs för att lära sig och bidra väsentligt.

Konkret exempel:

En kvinna med en bakgrund inom **organisationspsykologi** kanske inte verkar vara den perfekta kandidaten för en roll på ett **energikonstföretag**. Men om hon är starkt motiverad av **hållbarhetsvärderingar** ("vad världen behöver") och har förmågan att arbeta i komplexa team kan hon utmärka sig som samordnare för hållbarhetsprojekt, där det är viktigt att hantera relationer mellan intressenter och genomföra hållbara förändringar i organisationer.

4. Utveckla specifika utvärderingsverktyg för gröna jobb

Många av de urvalsverktyg som används idag är inte utformade för att bedöma de specifika färdigheter och attityder som krävs för gröna jobb. Utmaningen för rekryterare är att på ett effektivt sätt utvärdera kandidater för roller som går utöver traditionella parametrar, med hjälp av verktyg som ofta inte tar hänsyn till de gröna jobbens särdrag.

Detta riskerar att leda till att kandidater väljs utifrån traditionella kriterier utan att de som verkligen har en stark motivation för den gröna sektorn identifieras. Eller så riskerar man att gå miste om kandidater som skulle kunna utmärka sig i gröna jobb men som inte passar in i de konventionella urvalsmetoderna. Med andra ord, med traditionella verktyg finns det en risk att man inte tar hänsyn till effekterna av mjuka färdigheter och personlig motivation, som ofta är avgörande för gröna jobb.

För att övervinna denna utmaning är det dock nödvändigt att förnya urvalsprocesserna genom att utveckla mer målinriktade mätmetoder och utvärderingsmetoder som gör det möjligt att identifiera kandidater som inte bara är kompetenta utan också kan bidra till hållbar förändring. I detta avseende kan bristen på utvärderingsverktyg hanteras genom att anta ett mer holistiskt och kvalitativt tillvägagångssätt, till exempel det som erbjuds av IKIGAI. Denna modell gör det möjligt att utvärdera inte bara tekniska färdigheter utan även överensstämmelsen mellan kandidatens värderingar och rollens miljöpåverkan ("vad världen behöver"), matchningen mellan kandidatens attityder och de specifika aktiviteterna i rollen ("vad jag är bra på") och kopplingen mellan kandidatens intressen och det område där de kommer att verka ("vad jag älskar"). Genom att bygga nya urvalsverktyg kring IKIGAI kan man utforska aspekter som traditionella metoder inte lyckas fånga.

Konkret exempel:

En **IT-tekniker** kan söka en roll som **dataanalytiker** på ett företag som arbetar med förnybar energi. Även om de inte har någon direkt erfarenhet av sektorn eller rollen, gör deras **värderingar** som är starkt inriktade på hållbarhet och deras **passion för** teknisk innovation dem till en idealisk kandidat för ett företag som söker personer som kan hantera teknisk utveckling men med en stark drivkraft mot ett grönt uppdrag.

3.2 Nya rekryteringsstrategier

IKIGAI-modellen kan, förutom att vara ett svar på de största utmaningarna som en rekryterare kan ställas inför när det gäller gröna jobb, vara en värdefull guide genom hela rekryteringsprocessen.

1. Sällning av ansökningar: Utvärdering av passion och intresse

I den traditionella urvalsprocessen är det första steget att gå **igenom ansökningarna**, där man i första hand utvärderar den erfarenhet och de färdigheter som anges i CV:t. Men genom att tillämpa IKIGAI kan rekryteraren börja undersöka inte bara de tekniska färdigheterna utan också vad som verkligen motiverar kandidaten.

En kandidat kanske inte har alla de tekniska färdigheter som krävs, men om han eller hon visar en djup passion för miljöfrågor eller en stark nyfikenhet på den gröna sektorn kan denna passion vara nyckeln till att snabbt skaffa sig de färdigheter som saknas. Öppna frågor kan till exempel ingå i frågeformuläret inför urvalet eller i telefonintervjun för att bättre förstå kandidatens intresse för den gröna sektorn och vad som motiverar dem att söka just det här jobbet.

Exempel på frågor som kan ingå i screeningen:

- "Vilka hållbarhets- eller miljöfrågor intresserar dig mest och varför?"
- "Berätta om en personlig upplevelse där du försökte bidra till en miljö- eller hållbarhetsfråga."
- "Vilka miljöprojekt eller initiativ inspirerar dig mest?"
- "Vad är det som fascinerar dig mest med [sektor eller specifika gröna aspekter av rollen]?"

På så sätt utvärderar rekryteraren inte bara befintliga färdigheter utan öppnar dörren för kandidater som kanske ännu inte är experter men som är nyfikna och entusiastiska över att lära sig. Passion kan verkligen vara en prediktor för långsiktigt engagemang.

2. Anställningsintervju: utvärdering av värdematchning

Under **anställningsintervjun** kan rekryteraren använda IKIGAI för att utforska inte bara kandidatens färdigheter utan även dennes värderingar och önskan att bidra till en positiv förändring i världen. Sfären "vad världen behöver" hjälper till att hitta en matchning mellan kandidatens värderingar och effekterna av det gröna jobbet.

I det här skedet kan rekryteraren ställa frågor som utforskar kandidatens motivation att arbeta inom en sektor som har en positiv inverkan på miljön. Detta hjälper till att identifiera kandidater som inte bara har kompetensen utan också motiveras av en stark önskan att göra skillnad, vilket gör matchningen mer solid och mindre föremål för fördomar relaterade till vem som "borde" fylla en viss roll.

Exempel på intervjufrågor:

- "Vad är enligt din mening det största bidraget som ett företag kan ge till världen när det gäller hållbarhet?"
- "Vad driver dig att vilja arbeta i en roll som är relaterad till miljömässig hållbarhet?"
- "Vilken viktig sak känner du att du vill bidra till?"
- "Vad skulle göra dig stolt över att arbeta här?"

Dessa frågor hjälper rekryteraren att utvärdera kandidaten på en värderingsnivå och upptäcka om deras övertygelser och ambitioner överensstämmer med företagets uppdrag. En stark värdematchning kan kompensera för bristen på teknisk erfarenhet och skapa kandidater som är mer motiverade och har en större känsla av att tillhöra företaget.

3. Teknisk bedömning: Transversala färdigheter och mjuka färdigheter

En annan viktig punkt som IKIGAI-modellen hjälper till att utforska är bedömningen av **mjuka färdigheter** och tvärgående kompetenser, som representeras av sfären "vad jag är bra på". Ofta betonar gröna jobb hårda färdigheter, dvs. tekniska kompetenser, som i det här skedet riskerar att äventyra en bra matchning. Detta beror på att hårda färdigheter, med hjälp av en god teknisk bakgrund, är lätta att assimilera. Däremot är mjuka färdigheter, som precision, organisation, förmåga att arbeta i team, anpassningsförmåga och kreativitet, inte lätta att lära sig och kan utgöra ett gap mellan kandidatens "stil" och rollens krav, som är svårt att överbygga.

Rekryteraren kan använda IKIGAI för att undersöka vilka mjuka färdigheter kandidaten har och hur dessa kan tillämpas i det gröna sammanhanget. Det är en sak att förvänta sig att tekniska färdigheter tillämpas korrekt på de uppgifter som krävs, men det är en annan sak att förvänta sig hur dessa aktiviteter ska utföras i företagssammanhang: med noggrannhet, snabbhet, stor uppmärksamhet på relationer etc.

För att bedöma matchningen även på denna nivå kan frågor ställas som utforskar interpersonella attityder och förmågan att anpassa sig till föränderliga sammanhang.

Exempel på frågor för att bedöma mjuka färdigheter:

- "Berätta om en gång då du var tvungen att samarbeta med människor från olika discipliner för att uppnå ett gemensamt mål."
- "Beskriv ett projekt där du var tvungen att hantera plötsliga förändringar och hur du hanterade dem."
- "Hur går du vanligtvis tillväga när du behöver utföra en uppgift som [specifika aktiviteter som krävs för rollen]?"
- "Berätta om en av dina styrkor och hur du uttrycker den dagligen på jobbet."

Genom att utforska tvärgående färdigheter med hjälp av IKIGAI-modellen kan rekryteraren hitta kandidater som, även om de inte är tekniskt perfekt anpassade, har de attityder som krävs för att utmärka sig.

Slutsats: en ny strategi för grön rekrytering

Genom att tillämpa IKIGAI-modellen i urvalsprocessen för gröna jobb får rekryterare ett kraftfullt verktyg för att övervinna utmaningar i samband med bedömning av tekniska färdigheter, mjuka färdigheter och personliga värderingar. Detta holistiska synsätt gör det möjligt för rekryterare att gå längre än den traditionella matchningen mellan kandidat och roll som enbart baseras på CV och hitta personer som inte bara kan lära sig och växa utan också är motiverade att bidra till en positiv förändring i världen.

IKIGAI hjälper inte bara till att förbättra matchningen mellan person och grönt jobb utan skapar också professionella relationer som bygger på välbefinnande och personlig tillfredsställelse - ett viktigt perspektiv i dagens sociokulturella sammanhang, där allt fler människor söker mening och tillfredsställelse i det arbete de utför.

3.3 Fokus: "Gröna jobb"-annonsering

Jobbannonser tenderar idag att vara ganska homogena: kravlistor, generiska beskrivningar och klichéartade fraser som ofta inte går att skilja från varandra. På en marknad där konkurrensen om att attrahera toptalanger är hög, särskilt när det gäller gröna jobb, blir det avgörande att sticka ut. Detta är särskilt viktigt när man talar om jobb som rör hållbarhet och miljö, eftersom det inte räcker att locka kandidater med rätt tekniska färdigheter: det är nödvändigt att hitta personer som delar företagets uppdrag och värderingar och som motiveras av en äkta önskan att bidra till positiv förändring.

Men hur skapar man en platsannons som sticker ut från mängden och lockar rätt kandidater till ett grönt jobb? Nyckeln ligger i att noggrant analysera rollen och kunna översätta dessa egenskaper till effektiv och övertygande kommunikation, med hjälp av ett tillvägagångssätt som inte bara tar hänsyn till tekniska färdigheter utan också passioner, attityder och värderingar - med andra ord ett tillvägagångssätt inspirerat av IKIGAI-modellen.

IKIGAI:s arbetsbeskrivning

Innan du skriver jobbannonsen är det första steget att noggrant analysera den roll som du söker en kandidat till. Denna process kräver att man går bortom traditionella listor över färdigheter och tekniska kvalifikationer för att identifiera vad som gör rollen verkligen unik och meningsfull.

Målet är att upptäcka vilka passioner, attityder och värderingar som passar bäst för rollen och företaget, så att du kan attrahera personer som inte bara kan utföra jobbet utan som också känner en stark koppling till det. Detta är särskilt viktigt för gröna jobb, där det sociala och miljömässiga värdet av jobbet ofta är en avgörande faktor för kandidaterna.

Hur kartlägger man IKIGAI-komponenterna i en grön roll?

- **Vad jag älskar:** Vilka är de aspekter av rollen som kan göra den ideala kandidaten entusiastisk? Jobbet kan till exempel innebära kontinuerlig utforskning av nya hållbara lösningar, interaktion med naturen eller möjligheten att ha en påtaglig positiv inverkan på miljön.
- **Vad världen behöver:** Hur bidrar rollen till positiv förändring? Den ideala kandidaten motiveras av en bredare vision, som att bidra till kampen mot klimatförändringarna eller stödja hållbara jordbruksmetoder.
- **Vad jag är bra på:** Vilka är de attityder som kommer att vara grundläggande för att utmärka sig i den här rollen? Det kan handla om att vara uppmärksam på detaljer, men också om relationsförmåga och projektledning i komplexa sammanhang.

Till allt detta lägger vi till mer **traditionella** aspekter, som de aktiviteter och ansvarsområden som är kopplade till rollen, arbetsplatsen, arbetstider och anställningsklassificering. Slutligen identifierar vi de **vanliga kraven**: vilka specifika färdigheter som krävs, vilka språk och/eller programvaror som krävs, vilka examina och erfarenheter som är idealiska för rollen.

Skriva en grön jobbannons

När rollens viktigaste egenskaper har kartlagts i form av tekniska färdigheter, passioner, attityder och värderingar är det dags att översätta dem till en annons som attraherar och engagerar den ideala kandidaten. För att göra detta är det viktigt att tillämpa principerna för effektiv kommunikation och använda ett tillvägagångssätt som gör platsannonsen tilltalande och målinriktad.

1. Identifiering av målgruppen

Innan du skriver jobbannonsen är det viktigt att veta vem du vänder dig till. Vilken är den ideala profilen för rollen? Det handlar inte bara om kompetens, utan också om passioner, intressen och värderingar. Om rollen t.ex. innebär att hantera projekt för förnybar energi kan målet vara någon med ingenjörskunskaper, men som också har en stark passion för hållbarhet och energiomställning.

2. Anpassa tonfallet i rösten

Tonfallet i din platsannons ska spegla företagets identitet och samtidigt vara tilltalande för målgruppen. Om företaget har en innovativ och ungdomlig prägel kan en fräsch och dynamisk ton vara idealisk. Om sammanhanget är mer institutionellt kan en mer professionell ton vara lämplig, samtidigt som syftet fortfarande är att inspirera till motivation.

3. Använda en krok

Inledningen av annonsen är avgörande: den måste omedelbart fånga kandidatens uppmärksamhet. En bra krok kan vara en fras som berör ambition och effekterna av jobbet, till exempel: "Vill du bidra till att minska världens koldioxidavtryck?"

4. Engagera känslomässigt och skapa kontakt

Här kommer IKIGAI in i bilden: det knyter an till kandidatens passioner, attityder och värderingar. Om en annons kan få kandidaten att känna sig känslomässigt kopplad till jobbet ökar chansen att attrahera motiverade och genuint intresserade personer. Undvik klassiska listor över färdigheter och fokusera på att förmedla varför jobbet är meningsfullt. Fokusera istället på personen. Istället för att säga "vi söker en projektledare för solcellsprojekt" kan du till exempel säga "Vi söker en passionerad person med nya idéer som aktivt vill bidra till omställningen mot en grönare värld genom att leda innovativa projekt inom solenergisektorn."

5. Avsluta med en engagerande uppmaning till handling (CTA)

Slutligen måste annonsen innehålla en tydlig och motiverande uppmaning till handling som inbjuder kandidaten att ta nästa steg. En effektiv CTA är tydlig, direkt och engagerande. Du kan till exempel avsluta med: "Vill du använda din passion för miljön och dina tekniska färdigheter för att bidra till en mer hållbar framtid? Ansök nu och bli en del av vårt gröna team!"

Exempel på en platsannons för ett grönt jobb

Titel: Projektledare för solenergiprojekt Projektledare för solenergiprojekt - ge din karriär en grön vändning!

Introduktion (krok):

Har du alltid drömt om att aktivt bidra till kampen mot klimatförändringarna? Vi letar efter någon som delar vår passion för hållbarhet och vill hjälpa oss att bygga en grönare framtid.

Arbetsbeskrivning (engagera och skapa kontakter):

Som projektledare för våra solenergiprojekt får du möjlighet att leda implementeringen av innovativa lösningar som kommer att minska koldioxidavtrycket för hela samhällen. Den här rollen ger dig möjlighet att fullt ut uttrycka din organisationsförmåga och vårda din passion för hållbarhet. Du kommer att ha ett nära samarbete med ingenjörer och intressenter och skapa system som producerar ren energi och bidrar till att förändra vårt sätt att leva.

Vad vi letar efter (IKIGAI):

- En person som brinner för hållbarhet och är entusiastisk över att arbeta med projekt som har en positiv miljöpåverkan.
- En person med en naturlig benägenhet att hålla överblick och kontinuerligt organisera arbetet när man arbetar i team.
- En person som är övertygad om att framtiden är förnybar och som vill delta i denna gröna revolution.

Krav som ställs:

- 3 års erfarenhet av projektledning.

- Expertis inom sektorn för förnybar energi eller erfarenhet inom relaterade tekniska områden.

Vad vi erbjuder:

Kontor i Milano, tjänstebil och laptop, flexibla arbetstider, långtidskontrakt.

Uppmaning till handling (CTA):

Vill du omvandla din passion för miljön till en karriär som gör skillnad? Ansök nu och bli en del av vårt team av gröna innovatörer!

4. Karriärvägledare för gröna jobb

I det alltmer dynamiska och komplexa landskapet av gröna jobb står karriärvägledare också inför unika utmaningar. Den växande efterfrågan på yrkesverksamma inom hållbarhetsrelaterade sektorer kräver inte bara en djupgående kunskap om arbetsmarknaden utan också en djupgående förståelse för kandidaternas ambitioner och värderingar. Precis som rekryterare måste vägledare anta nya tillvägagångssätt och strategier för att stödja kandidater i deras resa mot gröna roller.

4.1 Att övervinna utmaningar för karriärvägledning

Med det växande fokuset på hållbarhet och den snabba utvecklingen av gröna jobb är karriärvägledarnas roll avgörande för att förbereda kandidaterna för att ta vara på dessa nya möjligheter. De svårigheter som uppstår under karriärvägledningen kan omvandlas till möjligheter genom att använda innovativa verktyg och metoder, som IKIGAI, för att skapa meningsfulla kopplingar mellan kandidaternas färdigheter, deras personliga värderingar och kraven från den gröna världen.

1. Identifiera kandidatens gröna värderingar och intressen

För att klara denna utmaning måste vägledarna förstå kandidaternas ambitioner, personliga värderingar och intressen när det gäller gröna jobb. Hållbarhet handlar inte bara om tekniska färdigheter utan också om motivation och passion för miljön och social förändring. Att undersöka dessa aspekter kräver dock tid och lyhördhet, eftersom människor ofta inte är fullt medvetna om sina djupaste motiv. För att hjälpa kandidater att hitta sin väg till gröna jobb måste vägledare vara skickliga på att underlätta processen med självreflektion och kartläggning av personliga värderingar.

I detta sammanhang kan en **metod som IKIGAI** också vara användbar för vägledare. Genom att utforska "vad jag älskar"-området kan man undersöka personens intressen och koppla dem till befintliga möjligheter inom gröna jobb. Detta hjälper till att vägleda personen mot karriärvägar som inte bara överensstämmer med deras passioner utan också främjar personlig och professionell tillväxt och erbjuder ett brett utbud av möjligheter inom hållbarhetssektorn.

Att undersöka "vad världen behöver" bidrar dessutom till att utvidga begreppet gröna jobb, så att det går utöver de mer traditionella tekniska rollerna. Till exempel är inte alla gröna jobb direkt relaterade till teknik eller ingenjörsvetenskap: det finns advokater som arbetar med miljöärenden, utbildare som arbetar i naturen och andra yrken som har en positiv inverkan på miljön, även om de inte är strikt tekniska. Genom att undersöka denna sfär kan man identifiera bredare yrkesmöjligheter som stämmer överens med personens värderingar och drivkrafter, även om kandidaten inte har en bakgrund som är direkt kopplad till hållbarhet.

Konkret exempel:

En kandidat med marknadsföringskunskaper kanske inte hade övervägt en roll i ett företag som arbetar med **förnybar energi**. Genom att undersöka kandidatens personliga värderingar upptäcker rådgivaren att kandidaten är djupt intresserad av hållbarhet och klimatförändringar. Med hjälp av en IKIGAI-baserad metod hjälper rådgivaren kandidaten att förstå hur deras marknadsföringsarbete kan bidra till att främja hållbara lösningar, vilket skapar en koppling mellan deras arbete och deras värderingar.

2. Anpassning av yrkesprofilen till nya gröna jobb

Många kandidater som söker gröna jobb kommer från traditionella sektorer och kan ha svårt att förstå hur deras kompetens kan överföras till det nya hållbarhetssammanhanget. Det här är en av de viktigaste utmaningarna för vägledarna, som måste hjälpa kandidaterna att "omvandla" sina yrkesprofiler. De färdigheter som förvärvats i traditionella sammanhang kan vara mycket relevanta för gröna jobb, men de behöver omarbetas för att kunna tillämpas effektivt.

För att övervinna denna utmaning måste en karriärvägleddare kunna identifiera och lyfta fram överförbara färdigheter och visa hur dessa kan anpassas till nya gröna roller. Enligt IKIGAI-metoden innebär detta att man utforskar området "vad jag är bra på", försöker identifiera personens styrkor och koppla dem till de gröna jobbens specifika egenskaper. Om en person till exempel har en naturlig fallenhet för ledarskap och förändringshantering kan han eller hon styras mot chefsroller eller samordning av hållbarhetsprojekt, även utan en specifik bakgrund inom sektorn.

Konkret exempel:

En person som har erfarenhet av **förändringsarbete** i ett företagssammanhang kan ses som olämplig för en roll som **hållbarhetskonsult**. Rådgivaren inser dock att färdigheter i förändringshantering kan vara mycket användbara för ett företag som implementerar en hållbarhetsstrategi, vilket avslöjar kandidatens relevans för rollen.

3. Övervinna kandidatens interna fördomar mot gröna jobb

Många kandidater kan tveka att överväga gröna jobb på grund av interna fördomar eller stereotyper. Vissa personer, särskilt de som kommer från icke-tekniska sektorer, kan uppfatta dessa roller som högt specialiserade och utom räckhåll för dem. Detta problem är särskilt utbrett bland kvinnor, som ofta stöter på könsstereotyper som framställer gröna jobb som mindre tillgängliga.

För att övervinna denna svårighet måste vägledarna kunna utmana dessa fördomar och hjälpa kandidaterna att se potentialen i gröna jobb i ett bredare perspektiv. Att öka medvetenheten om de möjligheter som finns och de färdigheter som kan förvärvas eller överföras är ett viktigt steg för att övervinna dessa hinder. Processen kan ta tid, men innebär en möjlighet att utbilda kandidaterna och bredda deras yrkesmässiga vision.

Konkret exempel:

En kvinna med en examen i **samhällsvetenskap** kanske inte överväger en karriär inom gröna jobb. En rådgivare kan dock visa henne hur hennes färdigheter i att hantera mellanmänniska relationer och kommunikation är mycket värdefulla för organisationer som arbetar med att **öka miljömedvetenheten**, och hjälpa henne att reflektera över en möjlighet som hon inte tidigare hade övervägt.

4. Att övervinna farhågor om osäkerheten i gröna jobb

Gröna jobb är en snabbt växande sektor, men eftersom de är relativt nya upplever många kandidater en viss osäkerhet om de långsiktiga utsikterna. Många oroar sig för stabiliteten eller den ekonomiska tryggheten i dessa roller. Denna uppfattning kan avskräcka högt kvalificerade kandidater från att överväga en karriär inom hållbarhetssektorn.

För att klara denna utmaning måste vägledarna kunna ge kandidaterna en tydlig och välgrundad bild av utsikterna för gröna jobb, baserad på konkreta uppgifter och tillväxtprognoser för sektorn. Att visa att de färdigheter som krävs för gröna jobb värderas allt högre och att efterfrågan på dessa yrken förväntas öka kan bidra till att skingra farhågor och uppmuntra kandidater att välja denna väg.

Konkret exempel:

En kandidat som är intresserad av att arbeta inom sektorn **för förnybar energi** uttrycker oro över stabiliteten inom området. Rådgivaren använder aktuella arbetsmarknadsdata och ger kandidaten information om tillväxtprognoser och långsiktiga möjligheter, vilket hjälper dem att förstå att en karriär inom gröna jobb kan vara ett stabilt och strategiskt val.

4.2 Nya strategier för karriärvägledning

Efter att ha undersökt hur man kan övervinna de största utmaningarna för en karriärvägledare som vägleder någon mot gröna jobb, låt oss utforska hur IKIGAI-modellen kan bli ett kraftfullt verktyg genom hela karriärvägledningsprocessen. IKIGAI hjälper nämligen inte bara till att identifiera roller som matchar en kandidats färdigheter, utan också att identifiera områden för tillväxt och anpassa personliga värderingar till den positiva miljöpåverkan som dessa jobb kan ha.

Vägledningsprocessen genom IKIGAI kan delas in i tre huvudfaser: 1. intern analys, 2. extern undersökning och 3. matchning. Dessa faser hjälper kandidaten att upptäcka sin väg mot en grön karriär, hjälper dem att identifiera sina egenskaper och färdigheter samt identifiera möjligheter på arbetsmarknaden. Låt oss se hur dessa faser utvecklas.

1. Intern analys: att upptäcka kandidatens "gröna" egenskaper

Den första fasen i vägledningsprocessen omfattar en introspektiv analys som syftar till att lyfta fram kandidatens personliga egenskaper, passioner och värderingar i förhållande till hållbarhet. Här kommer två sfärer av IKIGAI in i bilden: "vad jag älskar" och "vad världen behöver". Denna fas är avgörande för att identifiera vad som verkligen driver kandidaten mot gröna jobb och för att beskriva deras ambitioner och motivation.

För att underlätta denna självanalys vägleds kandidaten att reflektera över tidigare erfarenheter och vad som är spännande med hållbarhet. Frågor som kan stimulera denna reflektion är t.ex:

- Vilka miljö- och hållbarhetsfrågor intresserar dig mest och varför?
- Har det förekommit personliga projekt eller erfarenheter där du försökt minska miljöpåverkan?
- Vilka gröna frågor eller initiativ inspirerar dig mest?

- Vilken inverkan vill du att ditt arbete ska ha på världen?

Målet är att hjälpa kandidaten att koppla sina passioner och värderingar till gröna jobb och förstå att viljan att bidra till en mer hållbar värld kan vara en stark drivkraft i karriären.

2. Extern undersökning: upptäcka gröna jobb i regionen

När kandidatens passioner och drivkrafter har förståtts handlar den andra fasen om att utforska de gröna jobbmöjligheter som finns i regionen. Rådgivaren hjälper kandidaten att identifiera inte bara traditionella gröna sektorer, som förnybar energi eller avfallshantering, utan även mindre uppenbara roller där hållbarhet spelar en central roll. Till exempel advokatbyråer som hanterar miljöärenden, hållbara modeföretag eller nystartade teknikföretag som utvecklar lösningar för att minska den ekologiska påverkan.

Det är viktigt att notera att det inte bara är strikt "gröna" sektorer som erbjuder möjligheter: många företag och organisationer anammar hållbara metoder inom traditionella sektorer. Under den här fasen kan verktyg som sektorkartläggning eller databaser för gröna jobb användas för att underlätta forskningen. Användbara frågor att ställa inkluderar:

- Vilka företag i ditt område använder sig av hållbara metoder?
- Förutom rent "gröna" sektorer, känner du till traditionella yrken som har infört ett hållbarhetsfokus (t.ex. miljömarknadsföring, grön teknik)?
- Vilka egenskaper gör ett yrke "grönt" enligt din uppfattning?

Detta steg bidrar till att vidga kandidatens synfält och gör det möjligt för dem att överväga yrkesmöjligheter inom sektorer som de kanske inte hade tänkt på, men som har en stark positiv miljöpåverkan.

3. Matchning: hitta mötespunkten mellan kandidat och grönt jobb

Den sista fasen handlar om att hitta skärningspunkten mellan kandidatens egenskaper och de identifierade gröna jobben. Detta innebär att man arbetar med att anpassa alla sfärer av IKIGAI till ett potentiellt jobb. Specifikt handlar det om att anpassa "det jag älskar" och "det världen behöver" till den sektor eller det yrkesområde där kandidaten skulle kunna arbeta, och sedan anpassa "det jag är bra på" till den roll som de framgångsrikt skulle kunna fylla. Rådgivarens uppgift är att lyfta fram kontaktpunkterna mellan kandidatens IKIGAI-sfärer och specifika gröna jobb, samt att identifiera eventuella brister i tekniska färdigheter som kan hindra kandidaten från att omedelbart gå in i den önskade sektorn.

I denna fas är det viktigt att skapa ett ramverk av övergripande och tekniska färdigheter som krävs för de gröna jobb som identifierats och jämföra dem med kandidatens. Om det finns brister kan man ta fram en plan för att åtgärda dem genom att föreslå utbildning eller praktiska erfarenheter. Viktiga aspekter att fokusera på är bland annat

- Vilka sektorer eller yrkesområden bland de utforskade stämmer bäst överens med dina passioner och värderingar?

- Vilka roller skulle du kunna fylla med framgång utifrån dina attityder?
- Vilka tekniska färdigheter tror du är användbara för de gröna jobb som du har identifierat?
- Vilka har du redan och vilka saknar du? Vad kan du göra för att skaffa dem?
- Vad är det som driver dig mot just det gröna jobbet?

Denna fas leder till att man skapar en medveten matchning mellan kandidaten och jobbmöjligheterna, med fokus inte bara på tekniska färdigheter utan också genom att betona en motivation som bygger på passioner, attityder och värderingar.

Slutsats: en helhetssyn på grön jobbrådgivning

Genom att tillämpa IKIGAI-modellen på karriärrådgivning för gröna jobb får man en holistisk och personlig vision. Den är inte begränsad till en enkel sökning efter tekniska färdigheter utan går djupt in i kandidatens motiv, värderingar och personliga ambitioner. Detta tillvägagångssätt bidrar till att underlätta matchningen mellan individ och roll, med särskild uppmärksamhet på välbefinnande, och anser att "idealiska jobb" är de där personen kan känna sig mest tillfredsställd.

Tack vare möjligheten att identifiera potentiella kompetensbrister blir det dessutom möjligt att planera riktade tillväxtvägar, så att kandidaten kan förvärva de färdigheter som krävs för att framgångsrikt integreras på den gröna arbetsmarknaden.

4.3 Fokus: ett personligt brev för ett "grönt jobb"

Det personliga brevet är ett viktigt moment när man söker ett grönt jobb, eftersom det ger kandidaten möjlighet att kommunicera inte bara sina färdigheter utan också sina passioner, attityder och värderingar. I det här sammanhanget visar sig IKIGAI-metoden vara särskilt effektiv, eftersom den ger kandidaten möjlighet att lyfta fram hur deras motivation och önskan att bidra positivt till miljön stämmer överens med den roll de söker.

Struktur för ett personligt brev för ett grönt jobb

För att skapa ett effektivt och välstrukturerat personligt brev är det bra att dela upp det i fem huvudavsnitt som vart och ett speglar en viktig aspekt av ansökningsprocessen:

1. **Vem jag är (inledning):** Förnamn, efternamn, titel och meriter.
2. **Vad jag har gjort (relevanta tidigare erfarenheter):** En kort sammanfattning av studier och arbetslivserfarenheter som är viktiga för det jobb som söks.
3. **Varför jag söker till dig (motivation och anpassning till IKIGAI):** En förklaring baserad på passioner, attityder och värderingar som stämmer överens med rollen och företagets kontext.
4. **Medvetenhet om tekniska luckor och vilja att fylla dem: Medvetenhet** om eventuella luckor och ett åtagande att växa.
5. **Uppmaning till handling (CTA):** Förfrågan om ett möte eller en intervju.

1. Inledning: vem jag är

I inledningen av brevet är det viktigt att vara tydlig och kortfattad. Presentera ditt namn, dina kvalifikationer och nämn uttryckligen den roll du söker.

Exempel: *"Jag heter Marta Rossi, jag har en examen i miljöteknik och jag skulle vilja söka tjänsten som projektledare för solenergiprojekt på ert företag."*

2. Tidigare erfarenheter: vad jag har gjort

I det här avsnittet sammanfattar kandidaten kortfattat sina mest relevanta arbets- och utbildningserfarenheter för rollen. Det är inte nödvändigt att lista allt utan att välja ut de erfarenheter som visar på färdigheter och kunskaper inom den gröna sektorn.

Ett exempel: *"Under hela min akademiska och yrkesmässiga resa har jag utvecklat expertis inom sektorn för förnybar energi och samarbetat med projekt för solcellsanläggningar och innovativa lösningar för att förbättra energieffektiviteten. Särskilt min erfarenhet som projektassistent på XYZ Srl gjorde det möjligt för mig att fördjupa mina kunskaper om att hantera hållbara projekt, med fokus på att minska koldioxidutsläppen..."*

3. Motivering: varför jag söker till er

Det här är kärnan i brevet, där kandidaten ska koppla sin motivation till jobbmöjligheten med hjälp av IKIGAI-modellens nyckelpunkter: vad han eller hon älskar, vad världen behöver och vad han eller hon är bra på.

Ett exempel: *"Det är min passion för hållbarhet och miljö som har fått mig att specialisera mig inom förnybar energi, en sektor där jag ser framtiden för vårt samhälle. Jag är övertygad om att världen behöver allt mer innovativa lösningar för att bekämpa klimatförändringarna, och att arbeta för ett företag som delar denna vision, som ert, innebär en unik möjlighet för mig att kombinera mina färdigheter med min önskan att ha en positiv inverkan på planeten. Jag är övertygad om att min organisationsförmåga och problemlösningsförmåga kan komma till sin fulla rätt i rollen som projektledare."*

4. Medvetenhet om tekniska luckor och vilja att fylla dem

Det är viktigt att erkänna eventuella tekniska luckor, men att göra det på ett konstruktivt sätt och visa vilja och entusiasm för att åtgärda dem. Detta visar på självkännedom och engagemang.

Exempel: *"är medveten om att jag, trots att jag har fått erfarenhet av att leda energiprojekt, fortfarande behöver fördjupa mina kunskaper om programvara för att leda komplexa projekt. Jag är dock övertygad om att min starka motivation och vilja att utvecklas inom detta område kommer att göra det möjligt för mig att snabbt överbrygga dessa luckor."*

5. Call to Action (CTA): begäran om ett möte

Slutsatsen av brevet ska vara tydlig och handlingsinriktad, med en direkt begäran om ett möte eller en intervju, och hålla en ton av förtroende och öppenhet.

Exempel: *"Jag skulle gärna diskutera med dig personligen hur mina färdigheter och min motivation kan bidra till att dina projekt blir framgångsrika."*

Kommunikationsstil för ett personligt brev för ett grönt jobb

Förutom innehållet är presentationsstilen avgörande för att förmedla motivation och entusiasm. Ett tonfall som är engagerande, autentiskt och professionellt gör att kandidaten sticker ut från mängden.

- **Inledande krok:** Du kan lägga in en första mening som fångar uppmärksamheten, lyfter fram passion eller en specifik motivation för rollen. En känslomässig krok kan till exempel vara kopplad till företagets uppdrag eller ett framgångsrikt projekt som inspirerat kandidaten.
- **Tone of Voice:** För ett ungt och innovativt företag kan tonen vara fräsch och dynamisk; i mer formella sammanhang kan kommunikationen behöva vara mer institutionell men ändå personlig.
- **Känslomässighet:** Var inte rädd för att uttrycka vad som verkligen driver kandidaten att söka jobbet genom att använda fraser som "Jag är fast övertygad", "Jag är djupt övertygad" eller "Jag ser fram emot att".

5. Slutsatser

I en alltmer hållbarhetsorienterad värld erbjuder gröna jobb unika möjligheter att skapa karriärer som kombinerar social och miljömässig påverkan med professionell utveckling. I den här guiden har vi analyserat hur IKIGAI-modellen kan tillämpas i både rekryteringsprocessen och karriärrådgivningen. belyser vikten av att anpassa passioner, attityder och personliga värderingar till behoven på den gröna arbetsmarknaden.

Från att skapa jobbbannonser som lockar rätt talanger till att strategiskt använda personliga brev för att lyfta fram autentiska motiv och överbrygga tekniska luckor, är det tydligt att framgång i gröna jobb kräver mer än bara tekniska färdigheter. Det krävs en holistisk vision som kopplar samman personliga värderingar med engagemanget för hållbarhet, en utmaning för både arbetsökande och arbetsgivare.

För rekryterare innebär IKIGAI-modellen att man har konkreta verktyg för att identifiera en kandidats potential att skapa en meningsfull inverkan, och att man inte bara söker tekniska experter utan även personer som är autentiskt motiverade och djupt engagerade i företagets mål. Modellen innebär att talanger kan hitta en naturlig harmoni mellan kompetens och ambitioner, vilket leder till att medarbetarna stannar kvar och trivs bättre på jobbet.

För karriärvägledare och arbetsförmedlare är utmaningen att hjälpa kandidaterna att hitta vägar där de kan finna mening och bygga solida och flexibla profiler för att möta kraven i en värld som ständigt förändras. Kopplingen mellan IKIGAI:s fyra områden är särskilt relevant på en marknad där övergången till hållbara metoder inte är begränsad till ett fåtal sektorer utan omfattar alla yrken.

I framtiden kommer den största utmaningen för rekryterare och karriärvägledare att vara att hålla liv i de inkluderande och hållbara metoder som beskrivs i denna guide, värdesätta varje individ och främja karriärvägar som verkligen tillgodoser behoven i den ekologiska omställningen. Genom att integrera IKIGAI-modellen i urvals- och vägledningsprocessen kan man berika arbetsmarknaden med flexibla och passionerade medarbetare som kan reagera kreativt på de förändringar som kännetecknar nya miljöscenarier.

6. Referenser

IKIGAI-modellen inom karriärvägledning och rekrytering:

- García, M., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: Den japanska hemligheten bakom ett långt och lyckligt liv*. Penguin Books.
- Mogi, K. (2018). *Den lilla boken om Ikigai: Det väsentliga japanska sättet att hitta ditt syfte i livet*. Quercus.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Karriärutveckling och rådgivning: Att sätta teori och forskning i arbete*. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2018). "Den fjärde industriella revolutionen: Issues and Implications for Career Research and Practice." *Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.

Gröna jobb i Europa:

- EIGE. (2022). *Jämställdhet i arbetslivet: Stärka kvinnors ställning i gröna och digitala jobb i EU*. Institutet för jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Europeiska kommissionen. (2021). *She Figures 2021*. Europeiska unionens publikationsbyrå.
- Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop). (2021). *Gröna färdigheter och jobb för en grön framtid*.
- Eurostat. (2023). *Statistik om gröna jobb och hållbar utveckling*.
- OECD. (2020). *Sysselsättningsimplikationer av grön tillväxt: Koppling mellan jobb, tillväxt och grön politik*.

Green Jobs' sektorer och profiler:

- ILO (Internationella arbetsorganisationen). (2018). *Grönare med jobb: World Employment Social Outlook 2018*.



 women4green.eu



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



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

© 2021–2024, Women4Green