

I återkopplingssystemet för yrkesutbildning (VET)



Att förbättra VET-leverantörers användning av återkoppling
gällande spårning av utexaminerade

RAMVERK FÖR ANPASSNING AV VET-UTBUD

Resultattyp: Immateriellt resultat

Mars 2021

Projektakronym:	INtheLOOP4VET (I återkopplingssystemet för yrkesutbildning (VET))
Projektnamn:	Att förbättra VET-leverantörers användning av återkoppling gällande spårning av utexaminerade
Projektkod:	2019-1-SE01-KA202-060542
Dokumentinformation	
Dokumenttitel:	Utveckling av ett ramverk för att förbättra kvaliteten på VET- leverantörernas utbud som grundar sig på spårning av utexaminerade och korrelationsresultat
Resultattyp:	Immateriellt resultat
Leveransdatum:	2021-03-28
Verksamhetstyp:	Dokument
Verksamhetsledare:	Folkuniversitetet
Dissemination level:	Offentlig



Innehåll

Inledning	3
Metoder, sätt och åtgärder för att implementera förändringar som svar på arbetsmarknadens behov	5
Utveckling av ett pålitligt arbetsmarknadsinformationssystem	6
Dataanalyssystem	9
Att övervaka situationen på arbetsmarknaden (studerandet av utexaminerade högskolestudenter)	9
Att förutse arbetsmarknadens utveckling	10
Aktuella tendenser gällande utvecklingen på arbetsmarknaden	12
Covid-19-virusets påverkan på arbetsmarknaden	15
Arbetsmarknadsprognos fram till 2030: Sysselsättningstillväxt inom utbildning kommer att begränsas	16
Att skapa rådgivningssystem för blivande studenter som grundar sig på faktiska uppgifter	19
Att välja ett yrke utifrån din världsuppfattning och ditt sinnelag	19
Hur väljer man ett yrke? Råd till nytilträdande (på arbetsmarknaden)	22
Frågor och svar rörande karriärrådgivning	27
Tips till föräldrar för att varsamt och vänligt vägleda barnet till en arbetsmiljö där det kan nå framgång	29
De största misstagen vid valet av yrke och vad som bör undvikas vid valet av yrke	32
De mest populära kompetenserna som arbetsgivare ofta kräver av kandidater	35
Nyckelkompetenser som krävs för att ha en konkurrenskraftig fördel på arbetsmarknaden	35
Tips för de som påbörjar en karriär i sin ungdom och metoder för att flytta uppåt på karriärstegen	37
Hur du väljer en högskoleinstitution	41
Slutsatser	44
Bilaga 1	46
Bilaga 2	52
Bilaga 3	54



Inledning

Utvecklingen av VET-institut borde grunda sig på tillämpningen av principerna för strategisk förvaltning, i processen för vilket institutets uppdrag är formulerat, det strategiska programmet (strategin) är utformat och genomfört, och strategiska uppgifter är lösta.

Introduktionen av principerna för strategisk förvaltning i VET-institutionernas organisatoriska modell är en objektiv nödvändighet. VET som en typ av ekonomisk verksamhet representeras av VET-institutioner som tillhandahåller utbildning och tillhörande tjänster. Därför är VET-institutioner föremål för marknaden av utbildningstjänster, som är föremål för objektiva marknadslagar.

Alltså är VET-institutioner som deltagare på marknaden tvingade att konkurrera om tillgång till ekonomiska resurser, motverka de negativa faktorerna gällande den externa och den interna miljön, vidta åtgärder för att stärka sin egen ekonomiska potential samt förbättra utformningen av ledningsbeslut.

Det här innebär att det inom VET-området, såsom inom andra områden gällande ekonomisk verksamhet, finns en rad olika marknadsrisker och icke-marknadsrisker, som medför risker (av varierande grad och riktning) för framgångsrik ekonomisk verksamhet som bedrivs av relevanta förvaltare (högskolor). De här riskerna kan identifieras och minimeras av ledningen för VET-instituten genom tillämpningen av metoden för strategisk förvaltning. Det här dokumentet syftar till att utarbeta ett ramverk för att förbättra kvaliteten på VET-leverantörernas utbud som grundar sig på spårning av utexaminerade och korrelationsresultat.

Men under de rådande socioekonomiska omständigheterna, som bestäms av globaliseringen av marknaden för utbildningstjänster, behovet att stimulera ekonomins övergång till modellen för innovativ utveckling, samt bristen på budgetfinansiering för VET-institutens nuvarande nätverk, finns det ett behov av djupgående forskning om praktiska grunder för strategisk förvaltning av VET-institutioner under villkoren för marknadsrisker. Procedurerna för att utarbeta strategiska beslut borde studeras, liksom underbyggda metodologiska strategier för att utforma och implementera modeller för strategisk förvaltning inom högre utbildning.

Det här dokumentet består av ett ramverk för att verkställa förändringar inom specifika VET-områden. Ramverket har utvecklats med fokus på förändringar som kan verkställas på leverantörnivå, men som också omfattar en metod för riktlinjer gällande utbyte av uppgifter inom ramen för andra återkopplingssystem rörande VET.

Dokumentet presenterar också ett ramverk för att ta itu med specifika områden rörande utbudskvalitet, som motsvarar VET-leverantörers behov av att ha tydliga procedurer och mekanismer för beslutsfattande för att påbörja och genomföra de förändringar som signalerades av sambandsmekanismen för återkopplingssystemet.

Det här ramverket är tvåfaldigt, och består av:

- En del som fokuserar på hur man kan tillämpa förändringar som motsvarar behoven på arbetsmarknaden
- En del som fokuserar på att upprätta evidensbaserade rådgivningssystem för blivande studenter

Båda aspekterna tar itu med förändringar i bestämmelser rörande utbud (läroplaner, program, media, kvalifikationer); den första när det gäller utbudsinnehåll och kvalifikationer, och den andra i form av marknadsföring/rådgivning som riktar sig till blivande studenter. Utformningen av ramverket beaktar mångfalden och driftskompatibiliteten hos överlappande återkopplings-system, och det omfattar också utbud av anpassning genom konsultationer med tredje parter.

I grund och botten är målet att utforma resurser för:

- 1) att utveckla innovativa rådgivnings- och marknadssystem för blivande studenter;
- 2) att svara mot kompetensbrist, lokal konkurrens eller gällande finansiering;
- 3) ett stödverktyg för beslutsfattande för att stödja åtgärder för att förnya och anpassa läroplaner, utbildningsprogram, material och medier, och slutligen, kvalifikationer som erbjuds.

Metoder, sätt och åtgärder för att implementera förändringar som svar på arbetsmarknadens behov

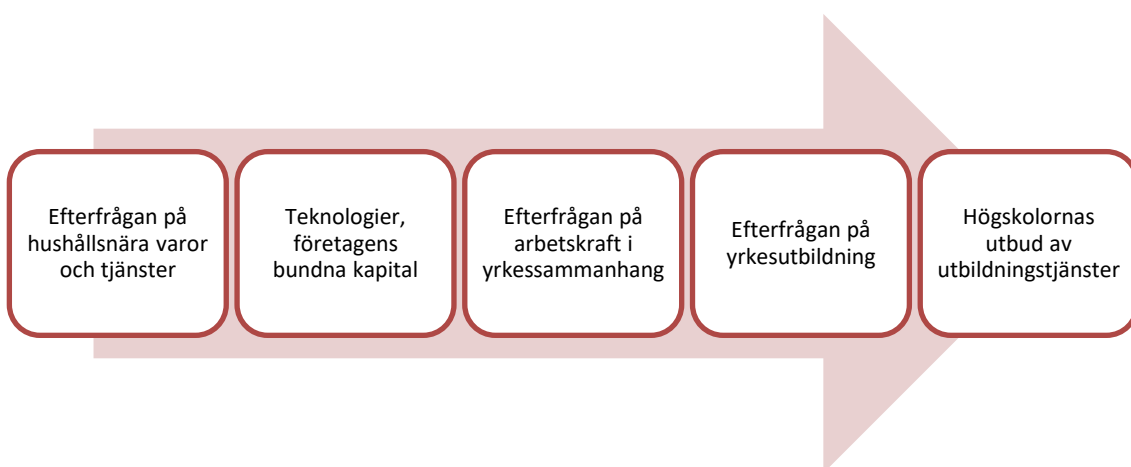
En aspekt av globala förändringar i samhället och på arbetsmarknaden är omvandlingen av anställning, det vill säga modifieringen av traditionella anställningsformer och uppkomsten av nya typer av anställning.

Viktiga förändringar inom området för anställning är ett objektivet svar på det ekonomiska systemet, och dess beståndsdelar som omfattar samhället och arbetskraft är ett svar på utmaningarna med dynamiska förändringar – förändringar gällande teknologi, organisering, motivation, folkekonomi och konsumenter osv. Å andra sidan är det här bevis på att relationerna i den postindustriella ekonomin utvecklas i driften av den moderna arbetsmarknaden.

De senaste faktorerna för ekonomisk utveckling, intensiv introducering av nya framsteg och informations- och kommunikationsteknologier, bestämmer i allt högre utsträckning både omvandlingen av anställningsformer och de ökade kraven på arbetstagare.

Stärkandet av människans roll på arbetsmarknaden leder till en ökad efterfrågan på intellektuellt, kreativt arbete och på högkvalificerade arbetare med anlag för och strävan efter fortsatt lärande och inläring och tolkning av det nya.

Stora ekonomiska och samhällsliga förluster på grund av aktivitetsobalans på arbetsmarknaden dikterar behovet av att utveckla en metodologi och verktyg för att koordinera högskoleutbildning med arbetsmarknadens behov.



Figur 1. Formationskedjan för efterfrågan på arbetskraft i yrkessammanhang

Utveckling av ett pålitligt arbetsmarknadsinformationssystem

Frågan om att övervaka arbetsmarknadens behov för att samordna yrkesutbildning med kraven på arbetsmarknaden lyfts i nästan alla EU-länder. Det är allmänt vedertaget att förekomsten av verkningsfulla mekanismer för att matcha efterfrågan och förslag på arbetsmarknaden, samt att förutse framtida efterfrågan på arbetskraft, kan öka produktiviteten och skapa högkvalificerade jobb. Förekomsten av sådana mekanismer kan också bidra effektivt till systemet för yrkesutveckling och arbetstagarnas produktivitet.

System för färdighetshantering använder vanligtvis många datakällor och en mängd olika metoder och strategier för datainsamling och analys. Det här är nödvändigt eftersom att olika metoder och strategier har olika styrkor och svagheter. Att använda många informationskällor gör det möjligt att jämföra och använda ytterligare datakällor.

Förekomsten av mångfaldiga och olikartade datakällor är framförallt viktigt i och med ekonomins enorma komplexitet och dynamik och läget på arbetsmarknaden.

Det stora antalet förhållanden bland påverkande faktorer, samt deras flyktighet över tid, innebär att prognoser för ekonomisk struktur och prognoser för arbetsmarknaden som är baserade på dem är partiska per definition, och att de kan visa trender snarare än korrekta uppskattningar.





Vid utveckling av ett arbetsmarknadsinformationssystem (LMIS) är det väldigt viktigt att beakta de specifika behoven och olika användares kapaciteter:

1. Personer som är ansvariga för beslutsfattande gällande utvecklingen av yrkesutbildning (VET) och utvecklingen av riktlinjer beträffande yrkesutveckling, samt ekonomiska riktlinjer på nationell och regional nivå;
2. Institutioner som tillhandahåller grundläggande yrkesutbildning för unga personer och vuxna;
3. Unga personer och vuxna, samt deras familjer som väljer yrken för utbildning;
4. Lokala myndigheter och investerare.

Systemet för att tillhandahålla information och förutse situationen på arbetsmarknaden utformades främst för att tillgodose det reformerade nationella utbildningssystemets behov. Det här systemet borde tillhandahålla information om de nuvarande behoven på arbetsmarknaden, däribland mismatchningen mellan utbud och efterfrågan. Där det är möjligt borde det också tillhandahålla information om framtida behov på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsinformationssystemet borde främja riktlinjer för utbildning på nationell nivå. Dock borde det allra först riktas mot organisationer på regional nivå, som är ansvariga för att anpassa utbildningsordningen efter behoven på arbetsmarknaden, framförallt för att formulera den regionala ordningen och för att försäkra förenligheten och kvaliteten på yrkesutbildning. Därför är de huvudsakliga intressenterna regionala administrationer och regionala VET-råd.

Sakförhållandet på en viss nivå borde övervägas mot bakgrund av situationen i landet och visa de viktigaste trenderna och fenomenen som påverkar situationen i en viss region.

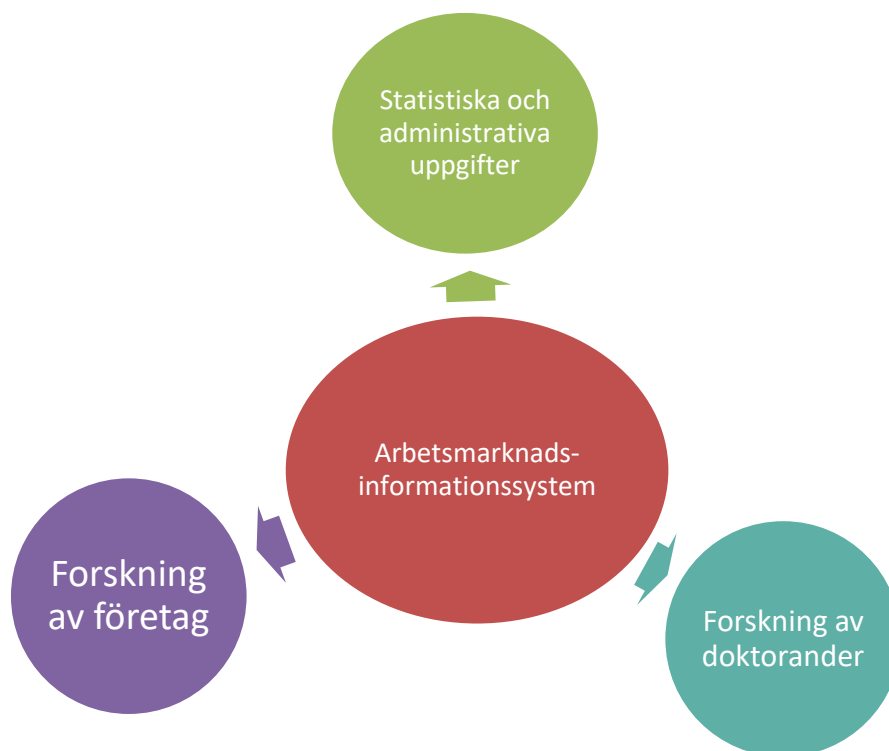


Bild 3. Viktiga komponenter i arbetsmarknadsinformationssystemet

Varje beståndsdel i arbetsmarknadsinformationssystemet kommer att tillhandahålla olika typer av uppgifter och tjäna olika syften, men de alla kommer att komplettera och ömsesidigt förstärka varandra.

Statistiska och administrativa uppgifter	• Tillhandahålla uppgifter om långsiktiga, medellångsiktiga och kortsiktiga trender på arbetsmarknaden, framförallt om de aktuella behoven av specialister i olika yrken • Uppgifter om förhållandet mellan de olika faktorerna på arbetsmarknaden
Forskning av företag	• Uppgifter om de aktuella behoven av entreprenörer i olika branscher • Uppgifter om aktuella svårigheter med att hitta arbetare • Kortsiktiga prognoser över anställdas behov • Bedömning av anpassning och kvalitet gällande utexaminerade från VET-institutioner
Forskning av doktorander	• Uppgifter om det aktuella läget för utexaminerade VET-studenter på arbetsmarknaden (anställning, utbildning, specialiteter och branscher, löner, migration) • Bedömning av relevansen för och kvaliteten på utbildningen som gavs



Dataanalyssystem

Uppgifter borde inte bara samlas in, utan också analyseras, visualiseras och tolkas. Det här är den viktigaste delen av systemet, när vi kan övergå från att samla in uppgifter om situationen på arbetsmarknaden till att skapa ett kunskapssystem om arbetsmarknaden, dvs. analysera, tolka samt formulera slutsatser och rekommendationer för beslutsfattare.

- Beakta uppgifterna i det långa loppet. Att jämföra uppgifter som är insamlade vid olika tidpunkter ger oftast goda möjligheter att upptäcka det analyserade fenomenets karaktär, vilket ger oss information om alla riktningar och bakgrunden till förändring. Genom att analysera uppgifter gällande endast en kort tidsperiod riskerar vi att vilseledas av mindre viktiga, cykliska förändringar.
- Jämföra vissa uppgifter med andra: nationella genomsnitt, uppgifter från andra regioner eller branscher. Det här kommer göra det möjligt för dig att bättre förstå situationen i ett visst område eller bransch.
- Segregera information: detta kommer hjälpa dig att bättre förstå vad som har orsakat de förändringar som har påträffats.
- Kombinera olika uppgifter och försök att analysera hur de anknyter till varandra. Det här kommer göra det möjligt för dig att bättre förstå situationen på arbetsmarknaden.
- Informationsvisualisering. Statistik eller administrativa uppgifter presenteras ofta i form av enkla tabeller, som är väldigt svåra att förstå och väldigt svåra att dra slutsatser av. Därför är det väldigt viktigt att veta vilken typ av information som behövs och hur du kan analysera uppgifterna och visualisera dem för att få det förväntade resultatet.

Att övervaka situationen på arbetsmarknaden (studerandet av utexaminerade högskolestudenter)

Den här typen av forskning ger oss viktig information om de faktiska resultaten och om VET-systemets eftergivenhet och kvalitet. Det utgår från antagandet att om majoriteten av studenterna hittar jobb inom den specialitet som de är utbildade inom, så kan VET-systemets utbud anses tillgodose arbetsmarknadens behov. Den här typen av forskning kan också tillhandahålla den information som behövs för att jämföra olika VET-institutioner i landet.

Metodologin för att studera utexaminerade högskolestudenter borde tillhandahålla en enkel och effektiv metod för att samla in uppgifter om den aktuella situationen rörande utexaminerade. Därför är det föreslaget att genomföra en digital enkätundersökning, som kan omfatta alla utexaminerade vars e-postadresser finns tillgängliga.

Den här forskningsmetoden kommer också att omfatta utexaminerade som har flyttat till andra regioner eller länder. Den viktigaste utmaningen är att göra alla studenters e-postadresser tillgängliga. Därför är det nödvändigt att slutföra alla nödvändiga avtal med de regionala utbildningsdepartementen i förväg. En annan utmaning är att motivera studenter till att fylla i en enkät.

Sätt att få de nödvändiga resultaten från deltagarna och sätt att eliminera/undvika utmaningar när man tar emot information:

- Se till att dina e-postadresser är korrekta. I slutet av kursen kan du informera studenterna om den planerade enkätundersökningen, dess syfte och mål, och du kan be dem att uppdatera sina nuvarande e-postadresser.
- Enkäten borde vara kort och enbart fokusera på de allra viktigaste beståndsdelarna. Dessutom borde språket som används för att formulera enkätens frågor vara enkelt att förstå.
- Ge inte för mycket eller för lite tid för att fylla i enkäten (den kommer att ta omkring två veckor att besvara)
- Tänk på att uppmuntra de som kommer att fylla i enkäten.
- Skicka ut minst två påminnelser till utexaminerade. Betona vikten av att genomföra enkäten för att förbättra yrkesutbildningens kvalitet och samstämmighet i regionen.
- Enkäterna borde distribueras 6, 12 och 18 månader efter avlagd examen för att kunna förstå i vilken tidsperiod utexaminerade lyckas få ett jobb på arbetsmarknaden (Bilaga 1).

Att förutse arbetsmarknadens utveckling

Olika metoder av både statistisk-matematisk och sociologisk karaktär borde tillämpas för att förutse utvecklingen på arbetsmarknaden med avseende på yrken, däribland simuleringsmodellering (scenario), extrapolering (uppskattning av mätvärden utanför ett mätområde), expertbedömningar, sambandsmetoder, fokusgrupper och djupgående intervjuer. De borde

betraktas tillsammans som komplementära, och möjligheten att använda var och en av dem för att fastställa – beroende på problemet som ska lösas – tillgängligheten till statistik och observationernas dynamik.

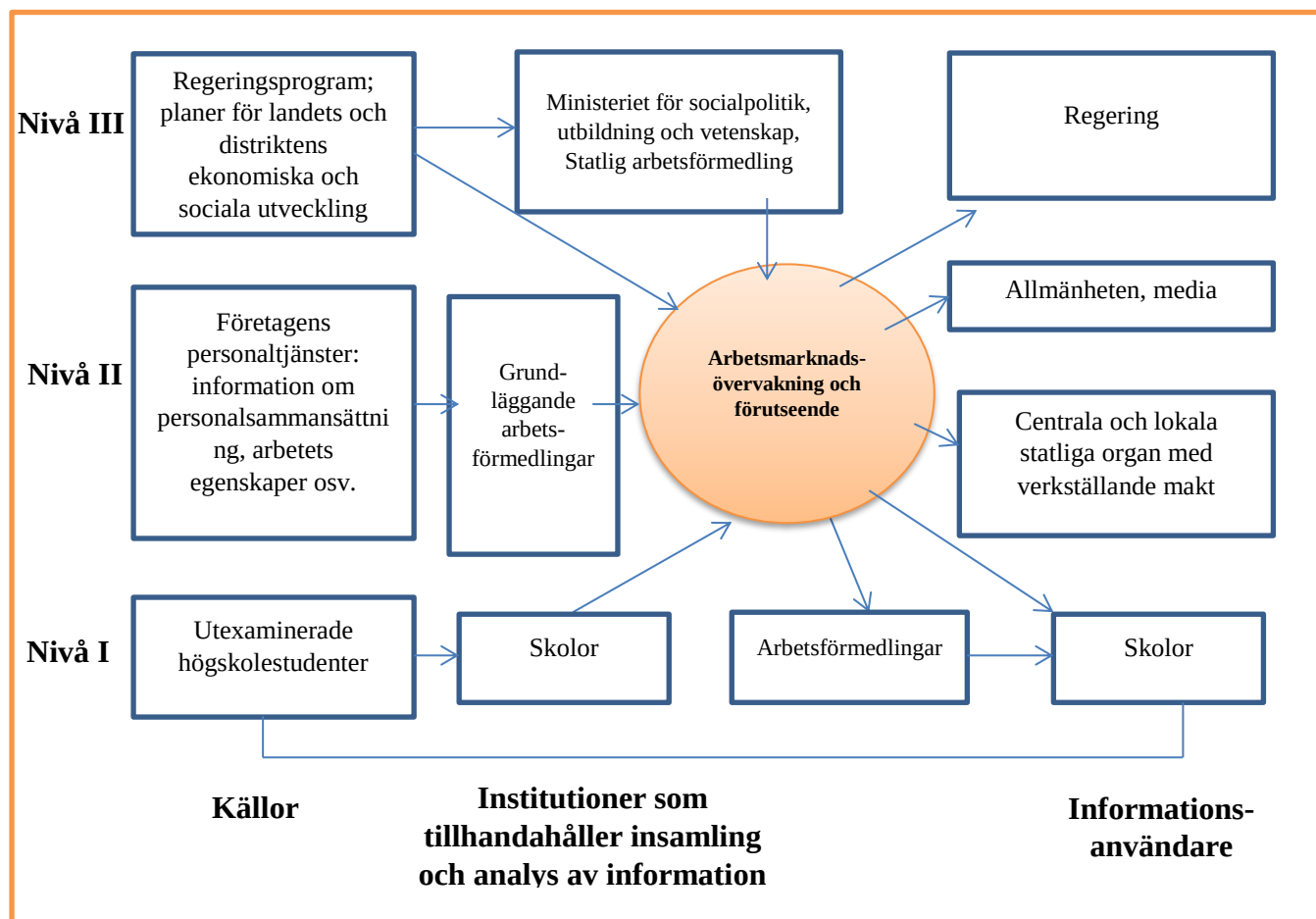


Bild 4. Arbetsmarknadsövervaknings- och prognossystem

Att jämna ut obalansen mellan ekonomins efterfrågan på arbetare inom särskilda yrken och specialistområden och deras högskoleutbildning kräver utvecklingen av ett effektivt system för att förutse arbetsmarknadens behov av arbetare i det yrkesmässiga sammanhanget; att öka effektiviteten på yrkesvägledning för befolkningen – först och främst för unga personer – och att förbättra yrkesutbildning, omskolning och avancerad utbildning av befolkningen.

Att förbättra högre utbildning och yrkesutbildning spelar också en viktig roll i att försäkra yrkes- och kvalifikationsbalansen på marknaden för undervisningstjänster och på arbetsmarknaden. Samtidigt är det nödvändigt att uppnå inte bara utbildningens kvantitativa samstämmighet med ekonomins behov, utan också att försäkra de anställdas starka konkurrenskraft.

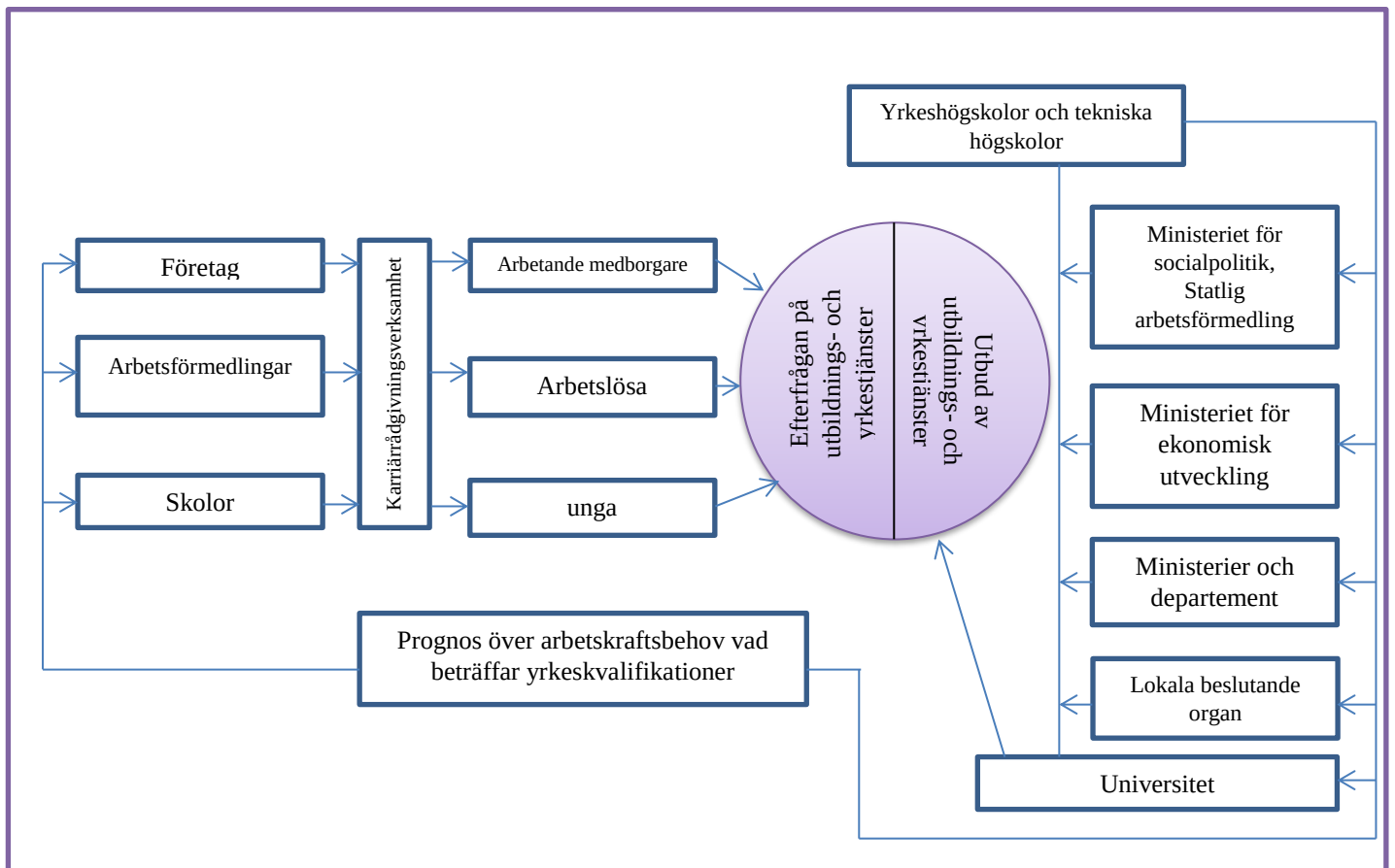


Bild 5. Mekanismen för skapandet av yrkes- och kvalifikationsbalans på marknaden för utbildningstjänster och på arbetsmarknaden

Aktuella tendenser gällande utvecklingen på arbetsmarknaden

Det nuvarande läget för världens socioekonomiska utveckling karakteriseras av dynamik och storspridning. Under sådana omständigheter sker omfattande omvandlingar på arbetsmarknaden, vilket är en "levande" beståndsdel av det nationella ekonomiska systemet, förändrade former och typer av anställning.

De främsta tendenserna som påverkar anställning är:

- 1) **Utveckling av digitala teknologier** som förändrar uppfattningen om kommunikationsutrymme och dess kapacitet. Uppkomsten av nya tjänster och teknologier tillhandahåller många möjligheter: direktkommunikation mellan användare oberoende av deras geografiska läge, möjligheten till delat synkront och asynkront arbete, kvalitativt nya sätt att presentera och arbeta med information på, tillgänglighet till ofantliga mängder

information till alla och mer. Samtidigt kräver deras snabba utveckling utbildandet av en ny generation yrkespersoner som är kapabla att arbeta med snabbt föränderliga teknologier.

- 2) **Globaliserings- och integrationsprocesser.** Om vi bedömer deras påverkan på anställnings- och arbetsmarknadsutveckling är det värt att notera stärkandet av ekonomisk specialisering och territoriell uppdelning av arbetskraft: produktionsplatsen för särskild utrustning eller speciella maskiner kan vara inte bara ett land utan flera, där vart och ett av dem producerar individuella delar som monteras ihop till en enskild enhet hundratals eller tusentals kilometer från platsen där de tillverkades. Å ena sidan skapar det här möjligheter för smal specialisteriktning, men å andra sidan ökar kraven på förmågan att kunna arbeta i en mångkulturell och flerspråkig (kunskap om främmande språk) arbetsmiljö. Dessutom leder globaliseringsprocesser till ökad konkurrens bland såväl tillverkare och tjänsteleverantörer som bland arbetssökande.
- 3) **Delningsekonomins utveckling.** Att dela resurser är en global trend (t.ex. att minska kostnader eller till och med gå med vinst genom att hyra ut egendom eller tillhandahålla tjänster). Ett nytt världssocioekonomiskt system bygger på idéerna om att dela. Det är inte bara en kombination av nuvarande utbud och efterfrågan rörande modern teknologi. Det här är en förändring ifråga om konsumtion.
- 4) **Ökad kundorientering.** Trenden som har uppkommit och som utvecklas under påverkan av ökad konkurrens, speciellt i företagsmiljön. Det är ett hanteringsverktyg för kundrelationer som gör det möjligt för företaget att gå med ännu större vinst genom djup förståelse och effektiv kundtillfredsställelse. I den offentliga sektorn är det fokuseringen på den maximala tillfredsställelsen av behoven hos mottagare av offentliga tjänster, och statliga institutioners tjänsteinriktade verksamheter.
- 5) **Miljösäkerhet,** vilket är ett av tidens krav. Uttömning av naturresurser och miljöföroreningar – dessa problem har blivit så omfattande för varje medborgare att de har integrerats i utbildningen av yrkespersoner och arbetare i olika fält.
- 6) **Programmering, automatisering av produktionsprocesser,** vilket, å ena sidan, leder till att mänsklig arbetskraft trängs undan och ersätts med maskiner. Å andra sidan komplicerar spridningen av automatiseringsprocesser förvaltningssystem, och kräver lämpligt stöd och administrering, vilket i sin tur kräver utbildning.
- 7) **Robotisering, utveckling av artificiell intelligens.** Automatisering av produktionen med användning av industriella robotar och användningen av intelligenta robotsystem kommer oundvikligen att leda till en förändring i arbetskraftens yrkes- och kvalifikationsstruktur på arbetsmarknaden i framtiden.

De här tendenserna formar de relevanta kraven på den anställdas yrkeskunskaper, färdigheter och förmågor, hans/hennes efterfrågan på arbetsmarknaden. Kontinuitet i utvecklingen av yrkespersoner, villkorligheten för uppkomsten av nya produktionsfunktioner och nya yrkespersoner genom omvandlingen av nuvarande produktionsfunktioner, tillåter oss att förutse utvecklingen av nya verksamheter och uppkomsten av särskilda kompetenser.

Obalansen mellan utbud och efterfrågan beror oftast på fackföreningarnas monopolpåverkan, vilket kräver, för det första, att höja löner utan att beakta andra ekonomiska förutsättningar; för det andra, att byta ut ersättningen av arbetskraft mot kapital, vilket orsakar en relativ nedgång i efterfrågan på arbetskraft; för det tredje, att vidta åtgärder för att minska behovet av arbetskraft i de ekonomiska sektorer som är mest kontrollerade av fackföreningar.

En av de grundläggande frågorna gällande arbetsmarknadens funktion är statens roll och plats, och dess inverkan på bildandet av ekonomiska riktlinjer för den här marknaden.

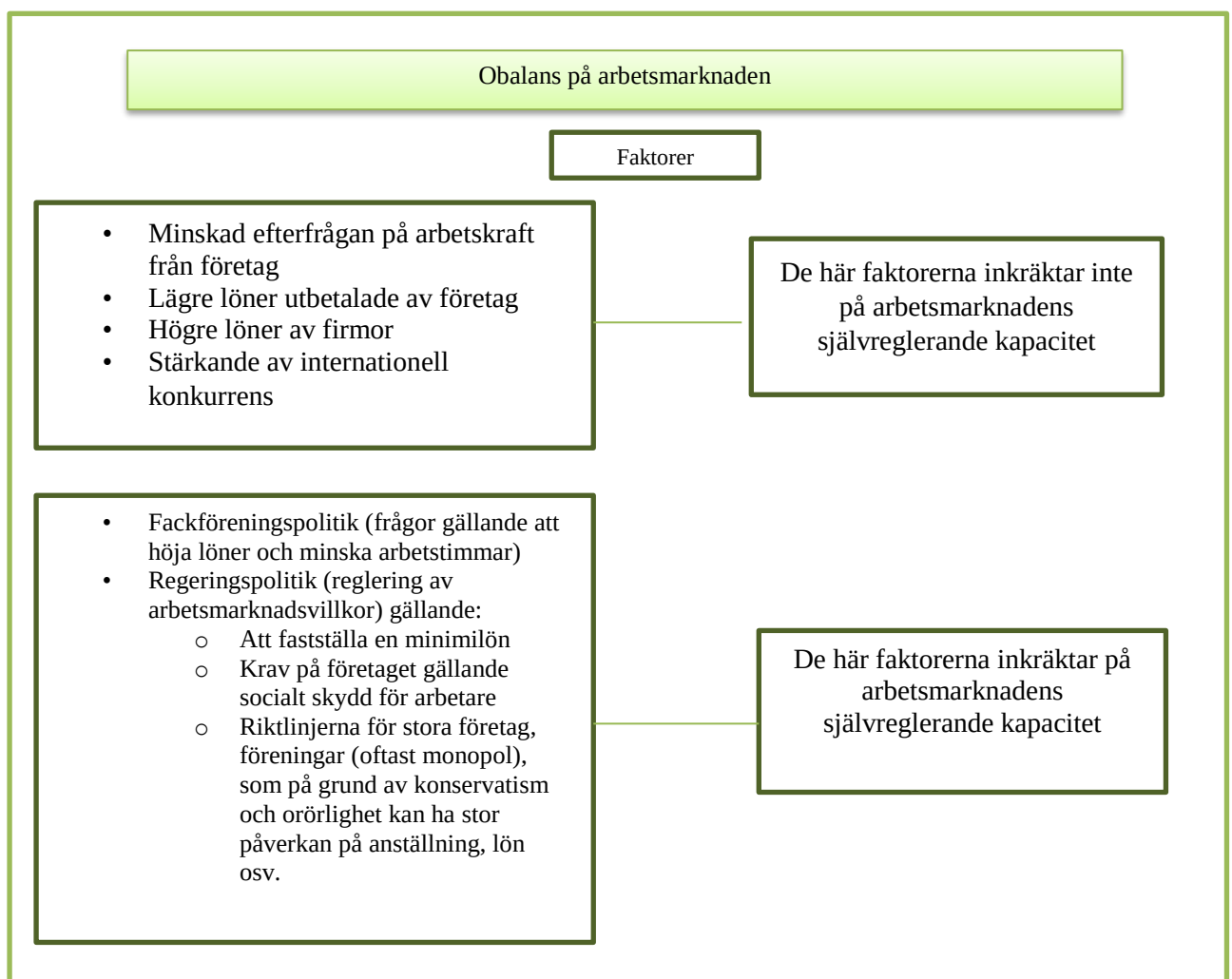


Bild 6. Obalans på arbetsmarknaden



Covid-19-virusets påverkan på arbetsmarknaden

Delarna av världsekonomin som inte har drabbats hårdast av COVID-19-coronaviruspandemin är världsarbetsmarknader. Vidare har världsarbetsmarknaden påverkats negativt av covid-19-pandemin inom flera områden. För det första, påverkas utvecklingen av situationen på arbetsmarknaden av förändringar i nationalekonomin, främst gällande verksamhet som är fokuserad på den inhemska marknaden. För det andra, i den delen av nationalekonomin, påverkas funktionen som är fokuserad på den utländska (världs-) marknaden. För det tredje, påverkas utvecklingen av situationen på arbetsmarknaden av förändringar i den nuvarande situationen som rör den direkta migrationen av arbetskraft utomlands.

I allmänhet har COVID-19-pandemins påverkan på utvecklingen av arbetsmarknadssituationen lett till en direkt och indirekt minskning av arbetskraftens inblandning i ekonomisk verksamhet. En sådan direkt påverkan på arbetsmarknaden manifesterade sig genom ett direkt tillfälligt förbud mot eller en tillfällig begränsning av vissa typer av ekonomisk verksamhet och upphörandet/minskningen av arbetskraftsmigration utomlands. Covid-19-pandemins indirekta påverkan på utvecklingen av arbetsmarknadssituationen, i sin tur, manifesterades via en förändring (främst en minskning) i efterfrågan på vissa varor och tjänster av inhemska företag, vilket därmed förändrade (framförallt minskade) behovet av mänsklig arbetskraft (arbetskraftstjänster).

I allmänhet har COVID-19-pandemins påverkan på världen och världsekonomiska länder under en tidsperiod lett till flertalet förändringar på den inhemska arbetsmarknaden:

- Faktisk minskad anställning;
- Ökning av antalet arbetslösa;
- Minskat antal människor som arbetar utomlands (arbetsmigranter);
- Minskad inkomst från försäljningen av deras arbetskraft och egenanställning på grund av minskade löner, arbetsförluster och individuella entreprenörers inkomst.

För att få en adekvat uppfattning om hur läget på arbetsmarknaden har utvecklats, är det nödvändigt att beakta händelseförloppet inte bara i relation till officiell arbetskrafts- eller entreprenörsverksamhet, utan också i relation till skugganställning.

Samtidigt avgörs omfattningen av covid-19-pandemins påverkan på arbetsmarknadssituationens utveckling inte bara av de ovannämnda faktorerna, utan beror också i hög utsträckning på olika

branschers och ekonomiska sektorer komplexitet och deras lämplighet för avlägsna typer av organisering. Det är därför de arbetare som påverkas mest av COVID-19-pandemin är servicepersonal. Trots allt är funktionsprocessen för den här delen av den inhemska ekonomin väldigt tidskrävande, eftersom att teknologiska processer inom tjänstesektorn är färre än i många andra ekonomiska verksamhetsområden, och inte lika mekaniserade eller automatiserade. På grund av detta kräver de omfattande enhetskostnader för levande mänsklig arbetskraft för att kunna implementeras.

COVID-19 har lett till optimering och hög konkurrens, men ökad arbetslöshet och minskade löner var inte de enda tecknen på en arbetsmarknad i ”karantän”, och de kanske inte heller är desamma som förut:

- **Maximal kostnadsoptimering.** Revidering av systemet för anställdas motivation: minska den fasta lönenivån och höja den rörliga delen, som beror på implementeringen av planer.
- **En skarp konkurrensökning på arbetsmarknaden.** En ledig tjänst har 2-3 gånger fler återupptaganden än den hade i slutet av 2019 eller i början av 2020. Bland dem: HR-förvaltare, marknadsförare, IT-specialister, administrativ personal, anställda inom hotell- och restaurangbranschen och säljexperter.
- **Snabba förändringar när det gäller prioriteringar och ojämnheter.** När antalet lediga tjänster mer än fördubblades inom vissa områden, mer än tredubblades dem inom andra. Och under våren och sommaren var det inom ett område möjligt att notera stigningen och nergången av antalet jobberbjudanden. Arbetsgivare letade aktivt efter yrkespersoner som kunde upprätthålla IT-infrastrukturens synlighet.

Arbetsmarknadsprognos fram till 2030: Sysselsättningstillväxt inom utbildning kommer att begränsas

Det europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (VET) – Cedefop – har publicerat rapporten ”Prognos över färdigheter: trender och utmaningar fram till 2030”, som utforskar trender rörande den europeiska arbetskraften, implikationer för specifika yrken, färdighetsmiss-matchningar och hur förändringar på arbetsmarknaden förändrar arbetsfunktionellt ansvar för perioden fram till 2030.

För extremt dynamiska och konkurrenskraftiga arbetsmarknader, är det en nyckelfaktor att investera i medborgarnas färdigheter och kompetenser. Livslångt lärande har blivit ett medvetet



val för människor: det måste anpassa och förutse förändringar som påverkar ekonomin och samhället, och som en konsekvens, arbetsmarknaden.

Enligt Cedefop:s prognoser kommer den arbetande ålderspopulationen som en helhet att öka, men trender kommer att variera från land till land. På medellång sikt kommer full sysselsättning att växa med 0,5 procent årligen under perioden 2020-2025, och sedan kommer den här tillväxten sakta ner som ett resultat av långsiktiga demografiska trender.

Cedefop förutser en minskning i yrkesansvar relaterat till fysiskt arbete och en ökning av intellektuella arbetsuppgifter, vilket kommer att leda till en ökning i antalet jobb inom områden såsom förvaltning, yrken som kräver intellektuellt arbete, samt jobb inom hotell- och restaurangbranschen och detaljhandeln. Så, enligt Cedefop kommer framtida kompetenser såsom företagskunskaper, matematiska färdigheter (bokföring och analys), problemlösning, informationsinsamling och utvärdering samt informations- och datateknikkunskaper, att krävas för att utföra officiella plikter och programmeringsfärdigheter. Sociala färdigheter såsom omvårdnad, försäljning, utbildning, förvaltning, autonomi och lagarbete kommer också fortsatt vara viktiga för många människorelaterade arbetsuppgifter.

Enligt forskning *kommer övervakning av anställda att bli mer populärt*. I allt högre utsträckning ämnar företag samla in information om hur deras anställda spenderar sin tid på jobbet.

Målet är att skapa en mer produktiv arbetsmiljö och att spara resurser. Tidigare var anställda fördomsfulla, men enligt forskning och konsultföretaget Gartner börjar nu anställda bli mer välvilligt inställda gentemot användningen av deras personuppgifter om det förbättrar arbetsvillkoren. 2015 övervakade endast 30 procent av företagen sina anställda. 2020 använde 80 procent av företagen den här metoden.

Aktiviströrelsen växer bland arbetare. Dessa är situationer där anställda protesterar mot sina företag om de bryter mot grundläggande värderingar. 38 procent av de anställda uppger att de kommer att kritisera arbetsgivarnas handlingar om de har en negativ inverkan på samhället.

Det finns många exempel på arbetstagaraktivering. Till exempel publicerade toppcheferna för Twitter, Pinterest, Levi Strauss och Royal Caribbean ett öppet brev i New York Times. I det insisterar de på att anta ett lagförslag som kräver ytterligare verifiering av alla vapenköp.



Röstmeddelanden kommer att påverka jobbkommunikation. Människor använder redan nu röstteknologi – ”Siri” eller ”Alexa” – för att få nyheter eller för att göra en beställning på internet. De här röstteknologierna är virtuella assistenter som människor kommunicerar med utan att de ens tänker på det.

Enligt Oracle, ett mjukvaruföretag, använder 30 procent av de tillfrågade personerna röstintelligens hemma. 31 procent använder en bil, 25 procent använder ett skrivbord och 18 procent använder möten.

Chefens roll kommer att förändras. En studie genomförd av Oracle visade att 74 procent av de anställda litar mer på en robot än på sin arbetsledare. Hälften av de tillfrågade rådfrågar en robot, inte en chef.

Chefer spenderar 54 av sin tid på administrativa arbetsuppgifter, 10 procent på strategi och endast 7 procent på kompetensutveckling och interaktion med anställda. Tack vare artificiell intelligens (AI) kan administrativa arbetsuppgifter bli helt automatiserade, vilket kommer göra det möjligt för chefer att arbeta med viktigaste initiativ. Ledarens nya roll är att vara mer human, att utbilda anställda och att förbättra arbetsklimatet.

Humaniora kommer att vara efterfrågat igen. McKinsey analyserade vilka jobb som är benägna att bli automatiserade. Det visade sig att humaniora inte skulle komma att automatiseras. Därför, på grund av teknologins utveckling, kommer efterfrågan på människor med humanistisk utbildning att öka.

Företag kommer att oroa sig för de anställdas psykiska välmående. Frågor rörande psykisk hälsa blir allt viktigare bland företag. Nästan hälften av arbetarna anger att deras arbetsplats har en negativ påverkan på deras allmänna psykiska hälsa. Som ett resultat anlitar vissa företag terapeuter och upprättar medicinska center för att stödja sina anställda.

Google har en chef som inhyser terapeuterna på kontoret så att de anställda inte behöver gå till receptionen. Den finansiella sektorn är i störst behov av tjänster anknutna till psykisk (o)hälsa, där två tredjedelar av de anställda har problem.



Att skapa rådgivningssystem för blivande studenter som grundar sig på faktiska uppgifter

Vem ska man bli? Antalet möjliga val förvirrar ofta studenter. Dessutom är arbetsmarknaden i förändring, och det traditionella utvecklingssystemet ”universitet – det första jobbet – en fyrtioårig karriär” fungerar inte längre.

Idag förflyttar sig unga yrkespersoner från område till område, byter företag, branscher och arbetslag. För att välja ett yrke måste du först identifiera dina behov och mål, dra slutsatser och endast då se vad världen har att erbjuda.

Att välja ett framtida yrke är ett viktigt steg i studenters och nyutträdandes liv, eftersom att var och en av dem vill arbeta för att tillgodose sina intressen och möjligheter, uppleva njutning och få rimligt betalt.

Som en regel är utexaminerade skolelever ofta oförmögna att bestämma sig för sin dröm, så de väljer ett universitet och en specialitet som grundar sig på föräldrarnas, vännernas eller lärarnas åsikter, eller så utgår de från principen ”där det är lättast att komma in”.

Att välja ett yrke utifrån din världsuppfattning och ditt sinnelag

Alla uppfattar information och världen omkring sig på sitt eget sätt. För vissa personer är det bättre att assimilera informationen som de ser, för andra som de hör, och en tredje grupp lär sig bäst genom praktiskt utövande. Beroende på kanal för informationsuppfattning är människor konventionellt indelade i visuella (som uppfattar världen via synen), auditiva (som uppfattar världen via hörseln) och kinestetiska (som uppfattar världen via beröring och känsel). Genom att veta hur du bäst kommer ihåg information har du möjligheten att identifiera de yrken som du är mer upplagd för och som du kommer att lyckas bäst inom.

Typiska visuella yrken:	Typiska auditiva yrken:	Typiska kinestetiska yrken:
Regissör, kameraman, fotograf, dekoratör, designer, målare, inredningsarkitekt, frisör, sminkör, arkitekt, landskapsarkitekt, redaktör, datorgrafikspecialist, pilot osv.	Ljudtekniker, försäljare av stereosystem, stereoreparatör, telefonförsäljare, lärare, radiopratare, psykoanalytiker, musiker, advokat osv.	Kock, massör, läkare, skulptör, hårfrisör, psykolog, advokat, präst, byggarbetare, tandläkare, snickare osv.

Valet av framtida yrke beror på många faktorer: på dina intressen, dina förmågor och efterfrågan på arbetsmarknaden. Och viktigast av allt – varje yrke har sina egna krav på en specialist. I vissa fall efterfrågas kreativa, energiska anställda, och i andra fall behövs långsamma specialister som är benägna att utföra djupgående analyser. Typen av sinnelag och temperament har stor påverkan på valet av framtida yrke.

Du älskar svårigheter och hinder, och har förmågan att övervinna dem vackert och kreativt. Ibland tenderar du att överskatta dina förmågor, men det är inte skrämmande. Du skrider snabbt till handling och du slutför alltid alla dina arbetsuppgifter. Du strävar efter oberoende och är ovillig att följa dina överordnades instruktioner. De säger att du är ihärdig, men du håller inte fast vid ditt synsätt och perspektiv i tillräckligt hög utsträckning.

Slutsats: du är en KOLERIKER (en hetlevrad person)

Koleriker (hetlevrade personer) är väldigt framgångsrika i sådana yrken där det är nödvändigt att ha ökad koncentration och energi. De är ledare. Individer med den här typen av sinnelag särskiljs genom motståndskraft mot stressiga situationer. Om det är nödvändigt är de kapabla att snabbt återfå sin styrka, men det är svårt att tvinga en koleriker att utföra monotont arbete. Det kommer att leda till kronisk trötthet, inte på grund av en stor arbetsbelastning, utan på grund av det konstanta behovet av att hålla tillbaka deras hetsiga temperament. De är kontraindicerade i yrken som anknyter till trädgårdsskötsel, bibliotek och bokföring.

Rekommenderade yrken: Tv-reporter, artist, diplomat, journalist, leverantör, entreprenör, kirurg, pilot, speditör, chaufför, instruktör, direktör, byggarbetare, regissör, kock, utredare, geolog, elektriker osv.

Bland dina klasskamrater uppvisar du hög effektivitet, och du fokuserar bra. Att göra flera saker parallellt är det enklaste som finns. Du kan lätt bli upprymd över ett nytt jobb, men du förlorar också snabbt intresset för det. Tyvärr har du inte förmågan att fördjupa dig i detaljer; du tolererar inte monotonitet eller enformighet. Däremot har du medfödda organisatoriska färdigheter, och du lär dig snabbt nya specialiteter. Inget intressant evenemang äger rum utan ditt deltagande.

Slutsats: du är en SANGVINIST

En sangvinisk person är en självklar ledare. Från underordnades perspektiv är personer med den här karaktärstypen sympatiska och uppriktiga chefer. Det kommer inte som en överraskning att ett sådant sinnelag vanligtvis karakteriserar en prudenlig person. Hans/hennes styrka är förmågan att övertyga andra och att få över dem på sin sida. Dock orsakar ofta tekniska aspekter av arbetet problem för sangvinister. Monotont, löpande band-arbete som kräver ständig uppmärksamhet är inte för dem. Därför kan yrken såsom vävare, revisor, urmakare, radioredaktör, bibliograf, arkivarie och restaurator med största säkerhet strykas från listan över troliga jobb.

Rekommenderade yrken: direktör, lärare, doktor, psykolog, utbildare, organisatör, säljare, servitör, teknisk ingenjör osv.

Har du ingen brådska i vetenskap och är långsam i arbetet? Du lyckas genom uthållighet och tålamod. Att utföra monotont arbete passar dig. Om du inte har bråttom, kommer du att tänka igenom alla detaljer och slutföra arbetet med perfektion. Men du eftersträvar inte att ta dig an en ledares ansvar, och därför anses du sakna initiativkraft. Rytmrubbningar, miljöombyte och jobbombyte skrämmer dig, och konstant krångel och bråk kan leda till depression.

Slutsats: du är en FLEGMATIKER

Flegmatikers förmåga att analysera situationen långsamt och utan panik är ovärderligt i stressfyllda situationer. Därför frambringar de högklassiga ekonomer, revisorer och referensböcker. Å andra sidan gör samma karaktärsdrag det omöjligt för dem att ha en karriär som kirurg eller direktör, men de kommer att göra sig bra som terapeuter eller kamrerer. Ett aktivt, lysande offentligt liv som skådespelare, konduktör, TV-reporter eller affärsman kommer att vara svårt för dem.



Rekommenderade yrken: mekaniker, elektriker, ingenjör, agronom, chaufför, forskare, botanist, astronom, fysiker, matematiker.

Du är en humörets person. I går hade du förmågan att förflytta berg, och idag har du svårt att ta sig upp ur sängen. Du blir snabbt trött och upplever det som svårt att anpassa dig till ett nytt arbetslag. När du utför ett visst jobb behöver du ständigt stöd och regelbunden vila. Alla kallar dig en extremt diskret och observant person, med förmågan att märka sådana detaljer i människors beteende som de försöker dölja.

Slutsats: du är en MELANKOLIKER

Melankoliker borde inte välja yrken som anknyter till kommunikation med människor, för de arbetar mycket bättre vid datorn. Den här typen av sinnelag är också farlig i rollen som transportförare eller installatör. Melankoliker karakteriseras av hämningar på nervsystemet, vilket kan leda till bristande koncentrationsförmåga, vilket i sin tur kan leda till kritiska situationer och nödlägen.

Det hårda arbetet som utförs av en läkare, framförallt av en kirurg, eller likväl av en räddningsarbetare, pilot eller en speditör, kommer att orsaka melankolisk utmattning i nervsystemet och dålig hälsa.

Rekommenderade yrken: lärare, konstnär, sömmerska, modeskapare, målare, kompositör, författare, veterinär, geolog, agronom, zootekniker, revisor, bilmekaniker, låssmed, svarvare, radiomekaniker osv.

Hur väljer man ett yrke? Råd till nytilträdande (på arbetsmarknaden)

Hur ska du välja ditt yrke? Var ska du studera? Vilken specialinriktning ska du välja? Dessa är de komplexa frågorna som varje utexaminerad ställs inför. Och det allra svåraste är att göra sitt val.

För att det avgörande valet av framtida yrke ska bli så medvetet som möjligt, behöver de utexaminerade:

1. Försöka genomföra ett test från en skolpsykolog. Tester kan hjälpa dig att välja rätt inriktning.

2. Hitta insiderinformation om drömyrket. Försök att hitta representanter för det åtråvärda yrket, som är redo att prata om dess fördelar och nackdelar. Innan samtalet är det rekommenderat att förbereda en lista med frågor om svårigheter och möjligheter (utsikter) inom yrket, samt frågor rörande inkomst och efterfrågan på arbetsmarknaden.
3. Öppna ett profilevenemang. Det finns många öppna profilevenemang (utställningar, konferenser, forum osv.). Utöver informationsmättnad kan de utvidga utexaminerades förståelse för områden inom yrket och rikta deras uppmärksamhet mot det mest relevanta området eller den mest relevanta specialiseringen.
4. Be dina överordnade att anordna en rundvandring med små, enkla arbetsuppgifter på det företag där du drömmer om att arbeta. Därmed får utexaminerade möjligheten att bekanta sig med olika yrkens praktiska verksamhet.
5. Gör en kortvarig arbetspraktik (om det är möjligt). Den utexaminerade kan få göra praktik under lov eller helger (på sin fritid). Möjligheten att praktisera för att prova på yrket öppnar upp nya möjligheter: den nytillträdande kommer bättre kunna förstå huruvida han/hon har valt den rätta vägen.
6. Till en början vore det också ett bra alternativ att fundera på vad du skulle vilja göra och vad du skulle vilja utveckla hos dig själv. Om det inte är möjligt att ge otvetydiga svar på dessa frågor själv, kommer det vara till nytta att genomföra karriärrådgivnings- enkäter och tester. Dina svar på enkla frågor kommer att tala om för dig vad du har en fallenhet för. Utifrån detta kommer det bli lättare att fatta ett beslut.

- Hollands kod

John Holland är en amerikansk forskare och professor i psykologi. Enligt hans teori tillhör de flesta människor en av sex personlighetstyper. Vissa yrken lämpar sig bättre eller sämre för varje typ. En person som väljer ett yrke utifrån sin personlighetstyp är mer benägen att uppnå yrkesframgång och bli nöjd med sitt eget val. Holland utvecklade ett test bestående av 240 frågor. Testet tar i genomsnitt 25 minuter att genomföra. <http://prevolio.com/tests.aspx>.

- Karriärrådsenkät

Enkät som syftar till att definiera grunddragen i ditt arbete: du fokuserar på dig själv, arbetslaget eller resultatet. <https://bit.ly/3uWnKIS>.

7. Besök universitetens webbsidor. På universitetets webbsidor finns vanligtvis specialiseringar och läroplaner detaljerat beskrivna. Det viktigaste är att förstå webbsidornas strukturer. Om det finns en flik ”nyttillträdande”, så känn dig fri att klicka på

den och studera innehållet. Trots allt kan universitetet erbjuda ganska olika specialiseringar, bland vilka det definitivt kommer att finnas en som passar dig. Du borde inte fokusera enbart på namnet och korta beskrivningar – var inte för lat för att ta reda på vilka kurser du kommer att läsa inom ett visst specialistområde. Att ta reda på vilka ämnen du kommer att läsa under de nästkommande åren kommer att göra valet lättare.

8. Hitta artiklar, videofilmer, spelfilmer och dokumentärer om en viss specialitet och om situationen på arbetsmarknaden i allmänhet, vad som är relevant idag eller inte. Lär dig mer om ett speciellt yrkes rykte, dess prestige och efterfrågan (på arbetsmarknaden).
9. För att fatta rätt beslut när du väljer ett yrke är det nödvändigt att beakta flertalet faktorer: dina egna önskningar, psykologiska egenskaper och möjligheter samt efterfrågan på arbetsmarknaden.

Det finns en formel för att välja ett yrke som kombinerar följande komponenter: ”vill”, ”kan” och ”handling”.

”Vill” – dina ambitioner (önskemål, intressen, benägenheter, ideal);

”Kan” – din kapacitet (hälsa, förmågor, kunskapsnivå, karaktär, sinnelag);

”Handling” – konstant självförverkligande (läget på arbetsmarknaden, socioekonomiska problem i regionen).

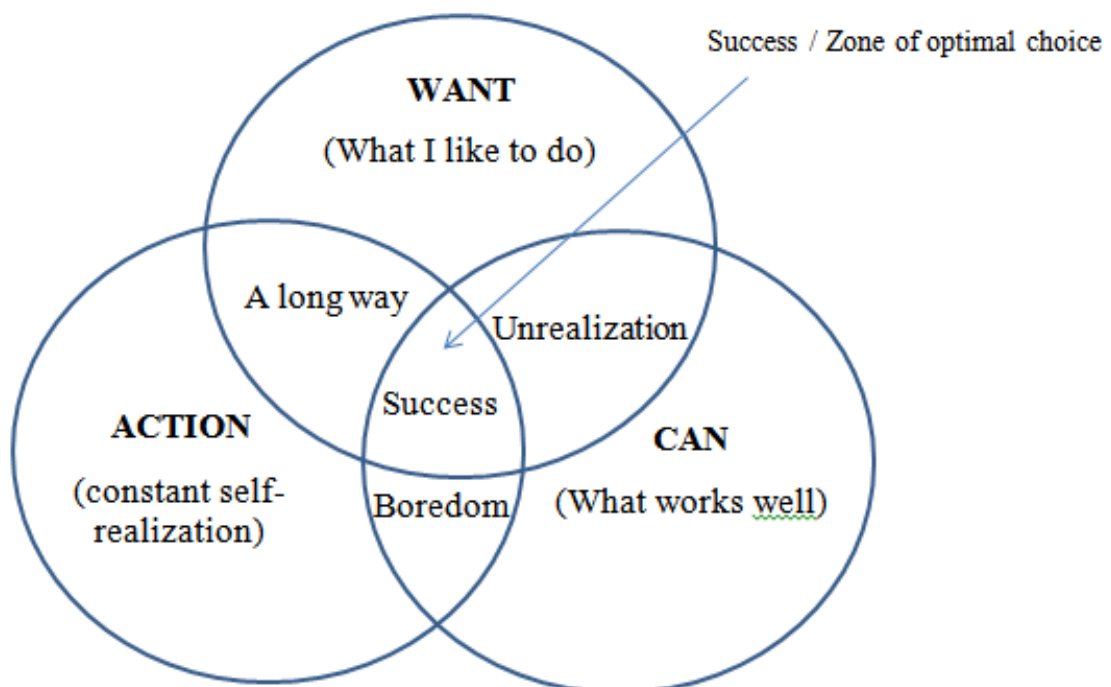


Bild 7. Det optimala yrkesvalet

Framgång / zonen för det optimala valet

Du måste jämföra dina önskemål med de faktiska möjligheterna och behoven på dagens arbetsmarknad. Till exempel, i framtiden ser du dig själv som en tandläkare. Jobbet, som de säger, ”lastar inte ur bilar”, och det är välbetalt för det. Men har du någonsin undrat om dina händer kan arbeta som en tandläkare och om du kan försvara din plats i världen av tandläkartjänster?

Därför är det nödvändigt att tydligt förstå att förutsättningen för det optimala yrkesvalet är i skärningspunkten mellan tre komponenter: ”vill”, ”kan” och ”behöver”.

Att välja ett yrke är ett svårt och ansvarstagande steg i allas liv, så det måste göras medvetet och med omtanke. En detaljerad algoritm kommer hjälpa dig att uppnå ditt mål, en algoritm som innefattar följande steg:

Steg 1: Fundera på vad som inspirerar dig i livet, vad du strävar efter, vad du gillar att göra, vad du skulle vilja göra, vilka yrken du gillar, vilka arbetsförhållanden som tilltalar dig och vad du skulle vilja få ut av ditt framtida yrke. Genom att besvara dessa frågor kommer du att ta det första steget mot det rätta, medvetna yrkesvalet.

Steg 2: Om du inte kan fastställa vilka yrken du gillar kan du i så fall noggrant studera klassificeringen av yrken efter ämne, syfte, verktyg och arbetsförhållanden.

Steg 3: Fastställ din yrkestyp och den lämpliga arbetsmiljön som passar dig bäst, och matcha det med de yrken som du valde för dig själv i det föregående steget.

Steg 4: Utforska dina yrkesmässiga intressen, fallenheter och motiv för att välja ett yrke, och jämför dem med yrkena som du identifierade i de tidigare stegen. Om det finns yrken som inte sammanfaller med dina intressen och fallenheter, så ta bort dem från din lista och lämna bara kvar de som behöver studeras mer djupgående.

Steg 5. Detaljstudera beskrivningarna av de valda yrkena; prata, om det är möjligt, med representanter för dessa yrken och ta reda på vad deras jobb består av och vad de gillar. Bekanta dig med jobbets karaktär (natur) och arbetsvillkor, fråga hur de fick det här jobbet och vad de har



för verkliga jobbmöjligheter. Försök att testa dig själv i dessa yrken, åtminstone i simulerade yrkessituationer.

Steg 6: Skriv en lista med krav på en person, på hans/hennes psykofysiologiska och fysiska kvaliteter, som ingår i ditt valda yrke och i dina meriter. Avgör hur viktiga alla krav som du har skrivit ner är – det kan finnas mindre viktiga krav som kan ignoreras.

Steg 7. Skärskåda dig själv så djupgående som möjligt, dvs. fastställ dina talanger och färdigheter, förmågor, karaktärsdrag, din initiativförmåga och viljestyrka samt din yrkeskompetens (utifrån resultaten av att studera skolämnen och delta i klubbar, klasser och grupper osv). Fastställ också din fysiska utveckling och hälsa.

Steg 8: Sök dig till arbetsförmedlingar för att ta reda på mer om vilka yrken och specialiseringar som är efterfrågade på arbetsmarknaden idag, och om verklig sysselsättning inom de specialiseringar som du har valt för dig själv. Fastställ också den önskvärda utbildningsnivån för dem.

Steg 9. Bedöm hur väl du uppfyller kraven för samtliga yrken som du har identifierat och analyserat, dvs. bedöm huruvida du har utvecklat yrkesfärdigheter och huruvida oavsett dina förmågor, psykologiska egenskaper och din hälsa motsvarar kraven på de yrken som du skulle vilja välja. Bestäm vilket yrke från hela listan som är bäst för dig enligt alla krav.

Steg 10. Fastställ vilka svårigheter, hinder och misstag som kan uppstå vid utförandet av ditt yrke.

Steg 11: Identifiera de viktigaste praktiska stegen för framgång: på vilken högskola du kan få yrkesutbildning, hur du kan utveckla viktiga yrkeskunskaper, hur du kan få praktisk erfarenhet inom ”ditt” specialistområde (engagera dig i relevanta klubbar, grupper osv.), hur du kan förbättra dina yrkeskunskaper och öka din konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Steg 12: Innan du fattar ett slutgiltigt beslut, glöm inte att konsultera och rådfråga föräldrar, släktingar, vänner, lärare, psykologer och rådgivare.



Frågor och svar rörande karriärrådgivning

1. Vad tycker du om och vad gör du bra?

Därefter borde du beakta dina ambitioner och önskemål i allmänhet som en utgångspunkt för att välja ett framtida yrke. Drömmer du om att bli en ny enastående författare? Dela in den här passionen i två delar: skrivande och redigering. Bestäm vad du tycker om och välj din karriärväg: journalist, copywriter, webbskribent eller redaktör.

Är du bättre på att ge konstruktiv kritik och hjälpa andra att skriva? Fundera då på undervisning. Eller du kanske föredrar att fördjupa dig i ämnet och vill studera speciallitteratur? Tänk då på yrket som teknisk redaktör eller som specialist inom populärvetenskaplig journalistik.

Hur vet du vad som fungerar bäst för dig? Försök att hänsyn till sidoperspektivet – fråga dina vänner, bekanta och familjemedlemmar. Efter att ha gjort en lista, gå tillbaka till det föregående steget och anpassa inriktningen. För att göra det här behöver du hitta aspekter där vad du älskar och vad du är bäst på överensstämmer. Det är där de bästa utsikterna för utveckling finns.

2. Spelar du för att vinna eller för att inte förlora?

Den rätta motivationen är en garanti för att jobbet kommer att bli roligt. Samtidigt kan olika människor ha olika drivkrafter: vissa strävar efter att uppnå resultat medan andra strävar efter att förhindra misslyckande.

Människor som älskar att uppnå någonting är klassiska uppfinnare och entreprenörer. De arbetar snabbt, nyttjar nya möjligheter och tänker abstrakt. Som en regel är människor med den här karaktärstypen impulsiva, optimistiska och benägna att göra misstag.

Människor för vilka det viktigaste är att motverka misslyckade, däremot, är försiktiga och eftertänksamma. De tänker analytiskt och föredrar planering, pålitlighet och noggrannhet.

Hur kommer detta hjälpa till att begränsa antalet relevanta yrken? För den första gruppen är det inte en helt vanlig arbetsdag på kontoret, utan de behöver en kreativ miljö med möjligheten att ta

risker. Den andra gruppen kommer istället att ha större framgång i arbete på ett stort företag, snarare än att lansera sitt egen uppstartsbolag.

3. Vilken miljö passar dig bäst?

Det spelar också roll vilken miljö du kommer att vara mest bekväm att arbeta i. För att besvara den här frågan kan du genomföra ett standardtest som fastställer personlighetstypen enligt Myers-Briggs-metodologin. Det viktigaste att fastställa är huruvida du är en introvert eller extrovert person. Dessa två typer är trots allt väldigt olika varandra när det gäller behov. <https://bit.ly/3kIcxqW>.

Introverta personer, till exempel, kommer att föredra atmosfären i ett laboratorium eller forskningscenter, medan extroverta personer kommer att må som fisken i vattnet på ett bullrigt och stimligt säljkontor. Faktorer såsom att tala offentligt, att arbeta nära arbetslaget och att ha nära kontakt med klienter borde också tas i beaktning – extroverta och introverta personer upplever allt detta på olika sätt.

4. Vilken livsstil vill du ha?

I de allra flesta yrkena inleds en karriär med flera år av hårt, slitsamt arbete med en lägre lön än du skulle vilja ha. Därför är det värt att betrakta de som redan har lyckats inom det här arbetsområdet och komma underfund med huruvida den här livsstilen passar dig. Här är vad du ska leta efter: Har dessa personer fritid eller arbetar de utan lediga dagar och pauser? Åker de ofta iväg på affärsresor? Tjänar de tillräckligt? Det är en fråga om att sätta en gräns inte bara för lönenivån. Du måste också ta hänsyn till andra faktorer som påverkar hur mycket arbete som kommer kunna skänka dig glädje.

Till exempel: du vill stänga av ”jobbläget” i slutet av arbetsdagen och återgå till livet utanför kontoret – gå till ett kafé, gå på teater, resa eller spendera tid med familjen. Då behöver du ett arbete som inte medför affärsresor, som har normala arbetstider och en tillräckligt hög lön. Detta innebär att yrket som finansiell revisor med regelbundna resor till regionerna och övertidstimmar på projekt troligtvis inte passar dig.



5. Var skulle du vilja bo?

Den här faktorn är inte relevant för alla yrken, men ibland är vistelseorten viktig – framförallt om specialiteten är anknuten till en viss region. Om du vill arbeta inom modebranschen (inklusive glansiga modemagasin), borde du flytta till huvudstaden. Tycker du om yrken som anknyter till havet? Då behöver du ta dig till kusten. Ta hänsyn till faktorer som rör livsstilen. Vill du vara en aktiv, kultiverad person, gå på teater, konserter och besöka utställningar? Eller föredrar du landsbygden? Det är också värt att tänka på, och välja, om du t.ex. vill bli en allmänläkare och arbeta på ett landsbygdssjukhus eller om du vill bli en neurokirurg och arbeta på ett högteknologiskt storstadssjukhus.

Att välja ett yrke är en svår uppgift. Du behöver överväga och ta hänsyn till många olika saker: dina förmågor, möjligheter, potentiell inkomst, yrkets prestigenivå och ditt intresse för det. Du borde också tänka på livsstilen, på var och hur du vill leva. Pengar är inte allt. Psykologisk tillfredsställelse av arbetet är inte mindre viktigt än inkomstnivån.

Tips till föräldrar för att varsamt och vänligt vägleda barnet till en arbetsmiljö där det kan nå framgång

Idag föreskriver den moderna arbetsmarknaden uppdaterade regler, så den bästa strategin idag för föräldrar är att titta noggrant på sina barns preferenser, förstå deras styrkor och svagheter, och endast då erbjuda barnet hjälp i att välja sitt framtida yrke.

Tips nummer 1: Lyssna på barnet

Fram till för ett par år sedan var de fem mest populära huvudområdena bland nytilträdande juridik, förvaltning, datavetenskap, turism och marknadsföring. Om du är uppmärksam på introduktionskampanjens trender, så kommer du att märka att varje generation har sitt eget sätt och sin egen efterfrågan på yrket. De flesta yrken som åläggs av föräldrar är oftast förlegade, eftersom att den äldre generationen inte alltid har tid att följa trender och innovationer. Däremot är utexaminerade bekanta med nästan alla nymodigheter. Det är inte nödvändigt eller värt att övertala ett barn att förkasta idén om att bli en drönaroperatör, att sluta med blockchain eller att vara intresserad av kryptovalutatrender. Det är viktigt att förstå, även om du inte har en aning om vad den föregående meningen handlar om, att det viktigaste i alla yrken är att lära sig alla nödvändiga



färdigheter. Så förklara för den unga mannen eller den unga kvinnan att här behöver de lära sig förmågan att avsluta fallet, och att ansvarstagande och lust att göra jobbet är toppkvaliteter.

Ett barns hobby kan också vara en användbar fingervisning för dig. Om du när och stödjer barnets hobbyer, kommer dessa att hjälpa dig att komma fram till nästa steg.

Tips nummer 2: Skapa den rätta miljön

Barn och unga vuxna tar emot kunskap inte bara från lärare och handledare. Deras utveckling är i hög grad påverkad av miljön. Det allra svåraste för en vuxen i den här situationen är att hitta den rätta rollen. Plåga inte barnet med råd och överför inte dina förhoppningar på honom/henne, utan hjälp barnet att utveckla sina egna förmågor.

Det bästa du kan göra är att ha en ständig dialog med en tonåring som tvivlar på sitt val, som inte helt och hållet förstår vad som är närmare och mer intressant för honom/henne. Prata med en pojke eller flicka, delta på en tematisk föreläsning eller utställning, köp en bok i tid – det här är det allra minsta som varje vuxen kan klara av. Psykologer ger rådet att börja prata om det framtida yrket i sjunde klass, så att barnet kommer ha tid att förbereda sig för universitetet eller högskolan.

Experter som hjälper till med att välja ett yrke eller med att byta till ett annat, ger rådet att ställa följande fyra frågor:

- 1) "Vad kan/skulle du kunna läsa om i 500 böcker utan att bli uttråkad?"
- 2) "Vad skulle du kunna göra med fortsatt intresse de kommande fem åren, även om du inte får betalt för det?"
- 3) "Vad skulle du spendera tid på om du inte kunde arbeta för en lön och var helt ekonomiskt tryggad?"
- 4) "Vad skulle du aldrig vilja göra i livet som ger dig total antipati?"



Tips nummer 3: Hjälp barnet att lära sig yrken från insidan

Vi känner till de flesta yrkena endast teoretiskt, så att bli bekant med jobbet kommer att minska risken för besvikelser. Innan tonåringen slutligen väljer ett yrke är det viktigt att han/hon fick bekanta sig med specialistområdet bakom kulisserna i verkliga livet. Det är bra om det finns vuxna i närheten som kan informera den framtida nytilträdande om det här jobbet. Be dina vänner att tala om för barnet vad de gör på jobbet och hur de utövar det. Det är viktigt för en ung man eller kvinna att få veta mer om vardagligt ansvar och vardagliga angelägenheter. Till exempel om exakt hur de arbetar med teckningar (och om vilka nyanser som uppstår). Glöm inte att på morgonen behöver du anlända exakt klockan åtta för att fylla i kvartalsrapporter. Dock skadar det inte att också nämna tedrickande tillsammans med en revisor. Kom ihåg att syftet med en sådan berättelse inte är göra reklam eller att avskräcka, utan att ge en reflektion om verkligt vardagsarbete.

Många företag anordnar öppet hus. Vid sådana evenemang borde rätt frågor ställas: inte om prestationer eller viktiga mål, utan om rutiner och jobbskapande. Ibland erbjuder stora företag också en praktikplats, inte bara till studenter utan även till skolelever. Det är möjligt att tonåringen inte kommer att tycka om det som han/hon lär sig om det valda yrket, men han/hon kommer att ha tid att ändra sitt val och slippa spendera flera år vid universitetet till ingen nytta.

Tips nummer 4: Utforska arbetsmarknaden

Ta reda på vilka yrken som efterfrågas. Endast de som verkligen efterfrågas, inte de som är ”prestigefyllda”. Du behöver inte läsa urval av texter eller bedömningar för att förstå detta. Det är värt att titta på arbetsförmedlingars webbsidor och på plattformar för jobbsökande, och att noggrant granska de lediga tjänsterna.

Att titta på lediga tjänster hjälper till att bedöma yrkets popularitet, möjliga lönenivåer och ansökningskrav. Det kan visa sig att universitetsutbildningen i sig inte är tillräcklig för drömjobbet: parallellt kanske du behöver lära dig språk eller läsa olika kurser.

Tips nummer 5: Stöd framför allt!

En examen och flera års studier är inte ett livslångt kontrakt. Allting kan förändras precis när som helst. Glöm inte att informera barnet som väljer sin karriär. Om du inte är säker på att du har valt en verksamhet för resten av ditt liv – se dig omkring och välj en ny karriärväg. Den moderna



arbetsmarknaden medför en avtrubning av rädslan för omskolning och för att förvärva ny kunskap.

Världen förändras väldigt snabbt och den moderna människan kommer att tvingas till omskolning många gånger i sitt liv. På många sätt är det därför väldigt viktigt att bestämma sig för ett arbetsområde snarare än ett specifikt yrke, och att utveckla färdigheter som kan vara användbara så att tonåringen får mer utrymme för utveckling.

De största misstagen vid valet av yrke och vad som bör undvikas vid valet av yrke

1. Att välja ett yrke utan att ha trovärdig information om det

De flesta unga människor som funderar kring fortsatt utbildning eller anställning är generellt sett dåligt informerade om vad olika yrken innebär och vad deras representanter gör. Som ett resultat hamnar unga personer i en situation där de köper grisen i säcken. För att analysera huruvida det ena eller det andra yrket passar dig, behöver du först och främst hitta information om representanternas typiska arbetsdag, hur mycket tid de spenderar på jobbet och vilka specifika uppgifter de utför. Det viktigaste är inte yrkestiteln, utan med vilka förutsättningar arbetet kommer vara nödvändigt att utföra. Det är viktigt att tänka på följande frågor: vilka yrkeskrav som ställs på mänskliga förmågor och vilka kontraindikationerna är, vilken utbildningsnivå som behövs för att bemästra det, var kan den erhållas, huruvida det ger framtidsutsikter och vad de anknyter till samt huruvida yrket är efterfrågat på arbetsmarknaden.

2. Att enbart fokusera på faktorer såsom prestige och/eller lönsamhet

En vanlig myt om att överväga ett prestigefyllt yrke som en inkomstkälla är att pengar tillkommer helt enkelt för att en person äger dem. Här behöver du förstå ett par saker. För det första är det inte yrket som det betalas för, utan befattningen, dvs. utförandet av särskilda verksamheter i en eller annan organisation. Naturligtvis varierar den potentiella graden av lönsamhet i olika verksamhetsområden, men det viktigaste här är inte yrket, utan personens arbetsplats, hans/hennes status och kunskapsnivå samt balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. För det andra är det inte alltid fallet att de jobb som anses vara prestigefyllda är de mest lönsamma. Trots allt finns det oftast fler människor som är villiga att utföra dem än vad som verkligen behövs. Dessutom är själva konceptet ”prestige” relativt: det är beroende av kommunikationscirkeln (i

olika personers ögon framstår olika typer av arbete som prestigefyllda) och det förändras ganska snabbt.

3. Att sätta ett likhetstecken mellan yrket och ämnet

Skolbarn, och ibland även studenter, gör missuppfattningen att faktiskt likställa ett ämne med ett specifikt yrkesverksamhetsområde, att döma av principen: ”Jag tycker om litteratur, jag vill bli författare”. Men låt mig fråga: vilken typ av yrke är detta? Författare av skönlitteratur, eller av vad? Naturligtvis är detta val möjligt rent allmänt, men mycket oftare handlar det om många andra yrkesverksamheter. Du kan bli en redaktör, korrekturläsare, språk- och litteraturlärare, översättare, forskare inom filologi osv. Alla dessa olika yrken och deras representanters verksamhet är ganska olika de aktiviteter som utförs av studenter i litteraturklasser. Det här resonemanget går också att tillämpa på andra ämnen. De är inte yrken, utan ett specifikt kunskapsområde, grunden som måste bemästras för, framförallt, yrkesutveckling.

4. Att överföra attityden gentemot en person, gentemot en representant för ett specifikt yrke, till ett specifikt yrke

Om vi gillar eller ogillar en viss person – detta karakteriserar inte på något sätt den personens specialitet och indikerar inte att vi borde göra det. En ”bra person” är inte ett yrke. Naturligtvis vill du vara som honom/henne, men det har att göra med personliga egenskaper och allmänna attityder till arbete, och ersätter inte förmågan att bedriva en specifik verksamhet. Och om situation är den motsatta – om vi träffar någon som är otrevlig och motbjudande? Ibland kan det distrahera från hans/hennes yrke: ”Jag vill inte vara som honom/henne”. Men, håll med om, att den motsatta slutsatsen är möjlig: ”Jag kommer att bli en värdig representant för det här yrket, inte alls som honom/henne!” Så beslutet om hur man ska reagera på någon, samt ansvaret för yrkesvalet, är fortfarande upp till dig.

5. Att välja ett yrke ”för resans skull”

Essensen är att enligt den här ståndpunkten, är det ett avsteg från personligt ansvar för beslutet. Men ibland kan ett sådant beslut vara framgångsrikt, eftersom att företaget ofta samlar människor vars förmågor och intressen sammanfaller i hög utsträckning. Dock är detta ett inslag av ”tursam-olycklig”, och inte en konsekvens av ett medvetet och betydelsefullt beslut.

6. Att ersätta yrkesvalet med valet av utbildningsnivå eller platsen för dess förvärvande.

En mer motiverad ståndpunkt är när en person först beslutar sig för vad han/hon skulle vilja göra och sedan överväger möjliga alternativ för ett specifikt yrke, snarare än att vara styrd av drömmen att studera på en viss plats eller bara att skaffa sig en högre utbildning oavsett specialistområde. Om den nytillträdande, som vill bemästra ett visst yrke, inte kunde påbörja sina studier precis där han/hon ville, är det mer logiskt att vara trogen yrket och överväga andra alternativ för att förskaffa det.

7. Att bortse från sina egna förmågor och intressen

Det är ändamålsenligt att i ditt yrke göra det du gillar och det som fungerar bra. Naturligtvis låter detta banalt, men väldigt ofta ignoreras det. Ibland uppfattar människor det som totalt onödigt (Jag kommer att göra vad som helst som betalar bra). En person kommer inte att uppnå höga resultat i ett arbete som inte överensstämmer med hans/hennes personliga egenskaper eller som helt enkelt är tråkigt.

Dessutom är det osannolikt att en sådan person kommer att känna sig lycklig vid insikten att han/hon "kastar bort" en anseelig mängd tid och ansträngning i livet i utbyte mot pengar. En annan orsak till det här misstaget är ovetenhet om sina egna förmågor och intressen. Det är omöjligt att avgöra huruvida du kommer att tycka om arbetet och huruvida du kommer att utgöra det på ett kompetent sätt utan att själv ha provat på någonting liknande. Naturligtvis kan inte alla yrken provas på praktiskt utan att först ha genomgått lämplig utbildning. Men i sådana fall kan du bedöma deras benägenhet på indirekta grunder: intresse för ett specifikt ämnesområde, önskan att aktivt få information om sådana yrkespersoners verksamhet samt lättheten att förstå och memorera den här informationen.

8. Att lyssna på åsikter från människor som är inkompetenta i fråga om att välja ett yrke

Det råkar vara så att många av våra bekanta älskar att ge råd, framförallt gällande vem man ska vara. Dock är det rimligt att rekommendera någonting om yrkesmässigt självbestämmande endast om flera aspekter sammanfaller, nämligen: kunskap om detaljerna gällande yrket i fråga samt situationen på arbetsmarknaden; kunskap om individuella psykologiska egenskaper och karaktärsdrag hos personen som gör valet; förståelse för essensen av psykiska problem som uppstår i olika faser av yrkesmässigt självbestämmande. Det är tydligt att det är rimligt för

specialister (en psykolog, en anställd på arbetsförmedlingen), eller någon som känner dig väldigt väl och som utifrån personliga erfarenheter känner till en specifik yrkesgrupp, att tänka på det här.

De mest populära kompetenserna som arbetsgivare ofta kräver av kandidater

1. Färdigheter i muntlig och skriftlig kommunikation	11. Förmågan att upptäcka och lösa problem.
2. Förmågan att arbeta med Microsoft Office	12. Fokus på kundservice
3. Fokus på detaljer	13. Förmågan att fördela tid.
4. Förmågan att lösa problem självständigt.	14. Förmågan att utveckla verksamheten.
5. Initiativförmåga, självmotivation	15. Analytiska färdigheter
6. Organisatoriska färdigheter	16. Förmågan att arbeta med Microsoft Word
7. förmågan att arbeta självständigt	17. Förmågan att prata två eller fler språk.
8. Förmågan att arbeta med Microsoft PowerPoint	18. Utvecklade mellanmännsliga färdigheter
9. Projektledning	19. Företagsetik
10. Erfarenhet av försäljningsverksamhet	20. Förmågan att arbeta med operativsystemet Linux

Så, de viktigaste färdigheterna som kommer att behövas de kommande åren är:

- Tvärkulturell kompetens (förmågan att arbeta i olika kulturella miljöer);
- Datatänkande (förmågan att förstå stora mängder data);
- Kunskap om nya medier (förmågan att förmedla deras åsikter via dem, samt att kritiskt granska och använda innehåll i nya medier);
- Tvärdisciplinära kunskaper (förmågan att förstå olika discipliner);
- Virtuellt samarbete (förmågan att arbeta produktivt i ett virtuellt arbetslag).

Nyckelkompetenser som krävs för att ha en konkurrenskraftig fördel på arbetsmarknaden

- *Känslomässig intelligens* – förmågan att vidkänna sina egna känslor, hantera dem och använda den här kunskapen, interagera med andra

- *Förmågan att förhandla* – förmågan att upprätta bekväma arbetsrelationer och att interagera effektivt med kollegor, underordnade, konsumenter och partners för att uppnå förståelse och stöd i att uppnå organisationens mål, utveckling av principer och riktlinjer samt delat beslutsfattande; förmågan att förmedla information till kollegor, underordnade, konsumenter och partners via telefon, i skrift eller digitalt; förmågan att leda möten.
- *Förmågan att bedöma situationen och fatta beslut* – förmågan att analysera situationer, deras strukturer, att fastställa faktorerna för påverkan, utveckling och trender; förmågan att välja och komma överens om det bästa målet och opartiska beslut eller alternativ för att uppnå målet genom att analysera, förutse och bedöma situationen och problemen som föranledde den (situationsanalys, förvaltningsbeslut).
- *Kognitiv flexibilitet* – förmågan att tänka, vilket uttrycks i förmågan att tänka på flera saker samtidigt, att förändra de antaganden som valdes i samband med lösningen av ett problem, om dess karaktär har ändrats.
- *Omfattande problemlösning* – förmågan att söka och sammanställa den nödvändiga kvalitativa informationen, att hitta sätt att lösa problem på utifrån tillgänglig information, att bedöma de positiva och negativa konsekvenserna av beslut.
- *Lagsamordning* – förmågan att arbeta tillsammans med andra
- *Kreativitet* – förmågan att skapa, vilket kan uttryckas i tankar, känslor, kommunikation, individuella aktiviteter, att karakterisera individen som en helhet eller som dess individuella komponenter, resultat av verksamhet, processen för dess skapande; uppkomsten av nya idéer.
- *Kritiskt (analytiskt) tänkande* – färdigheten att resonera logiskt, hitta argument, ifrågasätta sitt egna och andras omdöme, identifiera styrkorna och svagheter med andra metoder för att lösa problemet.
- *Kundinriktning (kundorientering)* – förmågan att identifiera och tillgodose nuvarande och framtida kundbehov, resultatnriktning.

- *Personalhantering* – förmågan att motivera, utveckla och vägleda människor till arbete, att identifiera de bästa kandidaterna för dess implementering.

Tips för de som påbörjar en karriär i sin ungdom och metoder för att flytta uppåt på karriärstegen

Nuförtiden är det väldigt populärt att påbörja en karriär nästan direkt efter skolan – unga personer har blivit mer målinriktade, och de vill få allting med en gång så att de senare kan vara välmående och självständiga, njuta av livet och resa. Ambitioner som sporras av aktuella trender i sociala nätverk har, när allt kommer omkring, inte bara rätt att finnas, utan kan också realiseras.

1. UNDVIK INGET ARBETE

Oavsett om du vill påbörja ditt eget projekt, bli en toppchef i ett ledande företag, bli partner i en stor firma eller realisera din potential i ett annat yrkesområde, behöver du börja med enkla arbetsuppgifter, förvärva och finslipa grundläggande färdigheter, och gradvis öka arbetsbelastningen och komplexiteten.

2. BRY DIG INTE OM ANDRA

Din karriär är ditt privata företag. Oavsett om du lyckas eller misslyckas för den första eller tionde gången – det här är din personliga karriärbana och ansvaret för misstag och erfarenheter är också ditt. Naturligtvis har vi ingenstans att vända oss med rådet av föräldrar och, berikade av våra egna livserfarenheter, släktingar eller vänner. Men det slutgiltiga beslutet är alltid ditt.

3. LETA EFTER ETT ANNAT JOBB MEDAN DU ARBETAR

Det är ganska vanligt att byta jobb ofta under de första åren i din karriär. Det är viktigt att ta vara på ögonblicket när det är dags för förändring, att förstå varför det valda yrket eller företaget inte är rätt för dig och att fortsätta röra sig framåt.

Börja leta efter ett jobb eller starta ditt eget uppstartsbolag medan du arbetar på ett befintligt jobb – skapa ett steg tillbaka. Det kommer att vara obekvämt och svårt, bekvämlighetszonen kommer



att diktera: ”Jag är inte redo än”. Kom bara ihåg att utveckling och bekvämlighet aldrig går hand i hand.

4. GLÖM INTE BORT INLÄRNING

Det handlar inte enbart om fortsatt utbildning på högre nivå, utan också om specialiserade kurser, utbildningar och seminarier. De kan anknyta till ditt nuvarande jobb eller till vad du vill göra i framtiden. Om du, till exempel, planerar en radikal förändring i yrkeslivet, kan utbildningskurserna knyta an till din hobby eller vara totalt separerade från allting som du gjorde innan – detta kan vara inte bara praktisk erfarenhet utan också utvecklingen av mjuka färdigheter – de är just nu särskilt värdefulla på arbetsmarknaden.

För att klättra uppåt på karriärstegen behöver du alltid känna en enklare anställd. Så försök att läsa mer yrkeslitteratur. Ha i åtanke att kunskap om psykologi, förvaltning, konsten att tala offentligt eller tidsplanering inte kommer att hindra någon överordnad yrkesperson. Spendera pengar på din utbildning och förvänta dig inte att företaget ska göra det åt dig. Därför bör du delta i utbildningar eller kurser som kommer hjälpa dig att förbättras i ditt yrke. Karriärrådgivare rekommenderar att delta i 2-3 utbildningar om året för att få det önskvärda resultatet.

5. HÄLSA ÄR EN PRIORITET

Välj lycka och tillfredsställelse med vad du gör, inte en hög lön, för då kommer det bli lättare för dig att hantera stress. Var alltid en prioritet för dig själv.

Hur får du ut det mesta av ditt jobb?

1. VAR INTE RÄDD FÖR ATT BE OM HJÄLP

Att be om hjälp är inte ett tecken på svaghet, utan en strävan efter att förstå situationen, intentionen att växa och förbättras. Initiativ och förmågan att ta ansvar för beslut är tveklöst viktiga kompetenser, men hitta den bästa tidpunkten när du kan visa dem med tillräckliga färdigheter, i början av arbetet – förmågan att interagera, flexibilitet och lojalitet kommer att vara mer användbart.

2. ACCEPTERA INTE KRITIK PÅ DIN EGEN BEKOSTNAD

Först och främst måste du lära dig att skilja på kritik som påverkar dig personligen och kritik som syftar till att förbättra dina expertkunskaper. Var uppmärksam på råden som du får av din chef – det är för det första ett tecken på intresse för vad du gör, och för det andra, en önskan att hjälpa dig att utvecklas, att bli en del av arbetslaget. Det här är precis vad du borde söka efter och eftersträva under de tidiga åren i din karriär.

3. BLI INTE ALLTFÖR SJÄLVSÄKER

Det spelar ingen roll vilken din yrkesbefattning är eller hur väl du utför ditt jobb. Ha ett öppet och flexibelt sinne. En yrkesperson måste vara beredd på alla typer av uppgifter, även om de faller utanför ramarna för arbetet, men såklart inom rimliga gränser.

4. VAR MEDVETEN OM BALANSEN MELLAN ARBETE OCH VILA

Att anlända till jobbet tidigt och stanna uppe sent – vi gör det här misstaget i det första jobbet, och ofta tolererar vi inte användbar erfarenhet, utan får en tredje, eller till och med en fjärde, tjänst. När du får ett drömjobb är du frestad att visa hur viktigt det är för dig genom att spendera så mycket tid som möjligt på jobbet. Men den här strategin kan också få negativa konsekvenser: du kan mycket väl bli utbränd. Det är knappast någonting som du behöver.

5. STÄLL FRÅGOR, KOMMUNICERA

Det är inte alltid enkelt att bli en del av arbetslaget, att förstå människor: vilka det är nödvändigt att bli vänner med och vilka det bäst att hålla sig borta ifrån. Mellan två poler – att hålla sig borta från alla och tyst göra sitt jobb eller att bli vän med alla – är det bättre att vara någonstans mittemellan. Ställ frågor, be om hjälp, titta noggrant på människor, observera relationerna i arbetsgruppen och mellan kollegorna och chefen, delta i samtal. Det här kommer hjälpa dig att knyta an till gruppen, samtidigt som det kommer hjälpa dig att hitta en balans mellan privatlivet och yrkeslivet.

6. ERKÄNN MISSTAG

De bästa lärdomarna i livet är de som grundar sig på ens egna misstag. Endast misslyckanden ger oss möjligheten att lära oss att fatta de rätta besluten i framtiden. Om du lär dig att reagera korrekt



på dina misstag – inte får panik av rädsla för att din karriär har misslyckats, utan erkänner de felaktiga besluten, analyserar dem och drar slutsatser – så kommer du bara att befästa din ställning i företaget. Rädslan för att misslyckas begränsar och motverkar handlande, och som en konsekvens kommer du att framstå som lat inför ledningen, vilket verkligen inte förtjänar en löneförhöjning.

7. TA ANSVAR

Visa ledningen att du kan ta ansvar inte bara för din specifika arbetsuppgift, utan också för framgången med hela projektet. Du måste vara ansvarig för allt: att komma i tid till jobbet, fullfölja saker, tala om för kollegor hur de löser svåra problem på rätt sätt, att kontrollera dina känslor, inte låta privatlivet påverka resultatet på jobbet och att inte under några omständigheter överge ditt arbetslag.

8. MOTIVERA MÄNNISKOR

Bli en anställd i arbetslaget som ständigt motiverar kollegor att genomföra uppgifter, som uppmuntrar dem att ta sig an spännande och svåra projekt. Var ett stöd för kollegor vid misslyckanden och hylla dem för goda resultat. Försök att värva stödet från gruppen och bli för dem den som de litar på, som de respekterar och lyssnar på. På det här sättet kommer du att bli gruppleadaren även innan det formella mötet och detta kommer definitivt att uppskattas av ledningen.

9. TA EMOT BERÖM PÅ ETT LUGNT SÄTT

Lovord kan vara det största hindret för din fortsatta karriär. Så, efter att ditt arbete har erkänts av ledningen borde du inte tänka att du har fått en välförtjänt paus. Kom ihåg att det inte finns några gränser för perfektion och att du inte borde slappna av efter ett par komplimanger.

10. ÄLSKA DITT JOBB

Känn dig entusiastisk för vad du gör. Trots allt är det bara personer som verkligen älskar sitt jobb som är kapabla att uppnå stordåd. Ledningen är väl medveten om detta, så det kommer bara att främja de som älskar sitt yrke och som är villiga att ge allt, utan extern motivation.



Hur du väljer en högskoleinstitution

Varje år väljer tusentals nytilträdande var och inom vilken specialitet de ska skaffa sig en högre utbildning. Det här valet påverkar framtida anställning, personlig utveckling, yrkesmål och förhållanden. Därför är det viktigt att tänka igenom det grundligt. Vad ska man överväga och beakta när man väljer platsen för framtida studier?

1. Valet av specialitet

Det första som ansökande borde tänka på är valet av yrke. Vi rekommenderar att du väger in allting noggrant och bestämmer dig för vem du ska bli och varför du ska tillägna hela ditt liv åt det. Du kan be om råd från släktingar, vänner, skolpsykologer och yrkesrådgivare, eller ännu hellre – noggrant studera alla yrken och göra ditt eget val.

När du väljer ett yrke måste du beakta flera kriterier: dina preferenser, fallenheter, mentala förmågor, intressen, din hälsa och familjens ekonomi.

Bekanta dig med programmets innehåll: vilka ämnen som studeras och hur mycket tid som är avsatt för respektive ämne.

Vad är skillnaden mellan förvaltning, marknadsföring och entreprenörskap? Namnen på specialistområdena i sig själva kommer inte att säga dig någonting – det är bättre att titta på beskrivningen och listan över ämnen som utgör specialitetens utbildningsprogram. Om du inte hittar den här informationen på universitets hemsida, så kan du istället ringa till institutionen och fråga om du kan få ett kursprogram eller en handbok med kursprogram.

Avfärda smala studieinriktningar och välj istället en bredare, mer grundläggande inriktning. En smal inriktning är ett bra val om du vet exakt vem du planerar att arbeta för. Om du däremot inte har så långsiktiga planer är det bättre att undvika smala inriktningar, och att på kandidatnivå välja det område som kommer att ge en stabil grund för fortsatt smal specialisering i senioreklasser eller på masternivå.

2. Valet av universitet

När du väl har valt ett yrke kan du börja söka efter ett universitet. Om du vill bli kirurg, lärare eller arkeolog kommer valet att bli lättare eftersom att "omfattningen" av universitet är begränsad. Om



du istället ser dig själv som en ekonom, advokat, ingenjör eller förvaltare bör du göra dig beredd på en långdragen men nödvändig process för att hitta ”ditt” universitet bland dussintals eller till och med tusentals liknande.

Kriterier för att välja ett universitet:

- Avgiftsbelagd eller gratis utbildning

För somliga är pengar inte ett problem, och de börjar studera direkt på kontraktbasis. Vissa har inte råd med det. Om så är fallet, borde fokus för valet av universitet ligga på tillgängligheten till budgetplatser, och även på förutsättningarna för att bli antagen i förhållande till budgeten.

- Boendefrågor

Alla har inte turen att bo i storstäder, där det finns ett brett urval av högskolor. Som en regel är de flesta studenterna utrikesfödda. Om du verkligen vill studera i en annan stad eller i ett annat land borde du sammanväga alla för- och nackdelar. Om svårigheter inte avskräcker dig, är det nödvändigt att lösa frågor gällande studentboende och levnadsförhållanden.

- Bekantskap med universitetets grundmaterial.

Samla information om universitetets rykte, lärarnas yrkesnivå, kvaliteten på teknisk utrustning osv. Sådan information kan fås på webbsidor eller från vänner och bekanta. I många bokhandlar kan du köpa böcker som innehåller information om en viss högskola, eller så kan du helt enkelt besöka ditt valda universitet när det är öppet hus.

- Besöka webbsidorna för de stora universiteten, mellan vilka det finns ett val

Kom ihåg att idag är webbsidan för ett företag, en verksamhet eller ett universitet dess ansikte utåt. Om det är snällt och ”vänligt”, då har du en seriös organisation som bryr sig om alla som samarbetar med den eller som bara bekantar sig med den. Tycker du om universitetets webbsida? Är det enkelt att hitta all information som du behöver där? Innehåller den lärarnas profiler? Finns studentrespons?



- Delta på universitets öppet hus

Inte för att få förstahandsinformation om mottagningen av ansökande, utan för att känna in högskolans atmosfär, gå i korridorerna, se eller inte se dig själv studera där, samtala med studenter och skaffa dig ett eget, om än ofta subjektivt, intryck av universitet. Men det här är ditt intryck. Så om det finns en sådan möjlighet, ta vara på den.

- Samtala med studenter från olika universitet på din lista

Det här är antagligen det bästa sättet att verkligen få riktig information om universitetet. Det här handlar inte om intagningsprov, även om vi kan prata om det också. Det handlar mer om huruvida det är trevligt och intressant att studera där, huruvida det skapar alla rätta förutsättningar för studenter. Och den allra viktigaste frågan som studenter borde ställa: skulle du råda mig att skriva in mig på det här universitetet? Andelen ja/nej kan vara avgörande, eftersom att, tro mig, ett säkert ”nej” från ett fåtal studenter säger så mycket mer om universitetet än uttalanden från dekaner eller lärare.



Slutsatser

Utexaminerade från högskolor utgör en egen del av arbetsmarknaden, som skiljer sig markant från andra delar av marknaden. Å ena sidan främjar en låg ålder hög mobilitet, öppenhet, villighet och beredskap för förändring och jobbsökande. Å andra sidan saknar unga människor den relevanta arbetslivserfarenheten för att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden.

Bland de främsta orsakerna bakom komplexiteten gällande anställningen av utexaminerade högskolestudenter borde följande fastställas:

- Nuvarande skillnader i strukturen för efterfrågan på arbetsmarknaden, som blir allt större på grund av svag sammankoppling mellan arbetsmarknaden och marknaden för utbildningstjänster; bristande överensstämmelse mellan de förvärvade specialkunskaperna och behoven på arbetsmarknaden; bristen på långsiktiga ekonomiska prognoser för förändringar i strukturen för arbetskraftens yrkeskvalifikationer;
- Ökad konkurrens på arbetsmarknaden om yrken och specialiteter för vilka utbildning bedrivs på högskolor;
- En framförallt omedveten inställning tid att välja ett framtida yrke som ett resultat av brister i det nuvarande systemet för karriärrådgivning till unga människor, fokus på att skaffa sig ett (för närvarande) prestigefyllt yrke, som kan komma att bli obefordrat på arbetsmarknaden i framtiden;
- Brist på praktisk erfarenhet eller arbetslivserfarenhet inom specialiseringen;
- Klyftan mellan utbildningens innehåll och arbetsgivarnas krav;
- Unga människors bristfälliga beredskap för att fatta självständiga beslut.

Otillräcklig effektivitet gällande hantering av processen för att välja ett yrke beror främst på användningen av traditionella utbildningssystem, som inte är anpassade efter förändringar gällande krav på ungdomen och behov på arbetsmarknaden, underutvecklade system för utbildning som sker i faser och för vidareutbildning. Att reformera utbildningssystemet mot att öka utexaminerads konkurrenskraft kommer hjälpa till att öka unga människors anpassnings-förmåga, att sammanföra utexaminerades sociopsykologiska egenskaper med behoven på arbetsmarknaden, samt att skapa socialt aktivt beteende, dvs. yrkessocialisering.



Att jämna ut obalansen mellan ekonomins krav på arbetare inom särskilda yrken och specialiseringar och deras högskoleutbildning kräver utvecklingen av ett effektivt system för att förutse arbetsmarknadens behov av arbetare i yrkessammanhang, för att öka effektiviteten av yrkesvägledning för befolkningen (först och främst unga människor) samt för att förbättra yrkesutbildning, omskolning, och högre utbildning för befolkningen.

De innovativa och socioekonomiska förvandlingarna leder till förändringar i yrkes- och kvalifikationsstrukturen av anställning på arbetsmarknaden, och de ställer nya krav på anställdas yrkeskompetens, färdigheter och förmågor. Att ta hänsyn till de viktigaste förändringarna och innovationerna kommer bidra till det medvetna valet av områden för yrkesutveckling, vilket är särskilt viktigt för unga personer när de väljer ett framtida yrkesområde. Samtidigt är det viktigt för en person som befinner sig mitt i yrkeslivet att utveckla färdigheter som kommer hjälpa honom/henne att agera effektivt och verkningsfullt i en ständigt förändrande socioekonomisk miljö. Så med dessa förutsättningar är frågor gällande planering och effektivisering av användning av arbetskraft, omskolning samt omskolning av människor i arbetsför ålder, särskilt viktiga.

Utbildningstjänster borde främja utexaminerades förvärvande av en uppsättning kunskaper, färdigheter och förmågor inom ett visst specialistområde för att försäkra förvärvandet av en ny social status i samhället och utvecklingen av förmågan till teknologisk och psykologisk självorganisering. Detta är möjligt enbart dels genom att förbättra utbildningstjänsternas kvalitet och konkurrenskraft, och dels genom uppnåendet av högskolans konkurrensfördel gentemot andra universitet som erbjuder tjänster som är liknande i innehåll, omfattning och syfte inom ett visst område på arbetsmarknaden.



Bilaga 1

Enkät om utexaminerades studier

1. Information om kursen

1.1. Vilket yrke studerade du?

1.2. Vilka kvalifikationer förvärvade du under din studietid?

1.3. Hur skulle du bedöma studieförhållandena vid ditt universitet?

	1 Otillfredsställande	2	3	4	5 Utmärkta
Kvalitetsklasser för inläring					
Tillhandahållande av undervisningsmaterial (tex läroböcker, referensböcker, tillgång till internet)					
Kvaliteten på lärarnas arbete					
Tillgängligheten till tekniska hjälpmedel					
Standarden på byggnaderna och lokalerna					
Kvaliteten på teknisk utrustning					
Tillhandahållandet av didaktiskt material					

1.4. Hur bedömer du studiernas inslag av praktisk inriktning?

	1 Otillfredsställande	2	3	4	5 Utmärkta
Förberedelse för arbete					
Relevansen för akademiska discipliners innehåll i förhållande till praktiken					
Lärarnas praktiska erfarenhet					
Förhållandet mellan teori och praktik					
Praktiskt inriktat utbildningsmaterial					
Möjligheter att förvärva nyckelkompetenser					
Anställningsstöd/jobbsökande					
Obligatorisk arbetspraktik					



Stöd/sökande efter möjligheter till arbetspraktik					
---	--	--	--	--	--

1.5. När du ser tillbaka, skulle du välja samma specialisering/yrke om du hade möjligheten?

1 Möjligtvis (0-10%)	2	3	4	5 Högst troligt (80-100%)

1.6. När du ser tillbaka, skulle du välja samma skola om du hade möjligheten?

1 Möjligtvis (0-10%)	2	3	4	5 Högst troligt (80-100%)

1.7. Arbetade du medan du studerade (eller arbetar du nu)?

Ja	Nej

2. Efter avlagd examen

2.1. När började du leta efter ditt första jobb?

Innan examen	
I slutet	
Inom en månad efter avlagd examen	
Inom tre månader efter avlagd examen	
Inom sex månader efter avlagd examen	
Inom nio månader efter avlagd examen	
Inom ett år efter avlagd examen	
Mer än ett år efter avlagd examen	
Jag har inte börjat söka jobb än	

2.2 Varför började du inte söka jobb?

Jag fortsatte studera	
-----------------------	--

Jag fortsatte arbeta på jobbet som jag hade fram till examen	
Jag hittade ett jobb utan att söka	
Jag blev egenanställd /frilansande	
Jag är involverad i hushållning (barnomsorg, familj)	
Annat (ange)	

2.3. Hur längre har du letat efter ditt första jobb?

I mindre än en månad	
I tre månader	
I sex månader	
I nio månader	
I ett år	
I mer än ett år	
Jag har inte haft något jobb än	

2.4. Vilken metod för att hitta ditt första jobb var mest framgångsrik för dig? (Välj endast ett svar)

Jag svarade på annonser / lediga tjänster (tex dagstidningar, internet, notiser)	
Med hjälp av föräldrar och/eller släktingar	
Via personliga kontakter med vänner, klasskamrater osv.	
Spekulativa ansökningar – oberoende kontakt för arbetsgivare	
Via arbetspraktik under min studiekurs	
Via arbetspraktik i och med examen	
Via sidojobb under utbildningen	
Via jobb efter avlagd examen	
Jag kontaktade arbetsgivaren	
Arbetsmässa	
Via arbetsförmedlingen	
Via privata bemanningsföretag	



Via sociala nätverk på internet (t.ex. Facebook)	
Via skolans karriärcenter	
Via skolans lärarpersonal	
Annan (ange)	

3. Nuvarande status

3.1. Välj de påståenden som beskriver din nuvarande livssituation

Jag har ett fast jobb	
Jag är en egenanställd person/entreprenör	
Jag är visstidsanställd (gör entreprenadarbete för att tjäna pengar)	
Jag genomgår arbetspraktik	
Jag studerar för att få en högre utbildning	
Jag fortsätter min yrkesutbildning	
Jag gör hemarbete	
Jag arbetar inte men jag letar efter ett jobb	
Jag arbetar inte och jag letar inte efter ett jobb	
Jag utför militärtjänst	
Annat (ange)	

3.2. Hur många timmar i veckan arbetar du?

Mindre än 20 timmar i veckan	
21-30 timmar	
31-40 timmar	
41-50 timmar	
Mer än 50 timmar	

3.3. Är du ständigt upptagen?

JA	
NEJ	
Egenanställd	



3.4. Vad har du för yrke / befattning

--

3.5. Månatlig inkomst

--

3.6. Hur många anställda arbetar inom företaget/organisationen? Uppskatta antalet anställda

1-9 anställda	
10-49 anställda	
50-99 anställda	
100-249 anställda	
250-999 anställda	
1,000 eller fler anställda	

4. Överensstämmelse mellan utbildning och arbete

4.1. I vilken utsträckning matchar ditt nuvarande jobb din utbildning?

1 Matchar inte alls	2	3	4	5 Fullständig matchning

4.2. Används färdigheterna som förvärvades på universitetet på det nuvarande arbetet?

1 Aldrig	2	3	4	5 Alltid

4.3. Vilken kvalifikationsnivå tycker du är lämplig för det nuvarande jobbet?

Högre kvalifikation	
Sekundär kvalifikation	
Lägre kvalifikation	
Kräver inte kvalifikation	



4.4. Om ditt jobb inte är pedagogiskt, varför valde du det här jobbet?

Valfritt, mitt jobb är nära anknutet till min studiegång	
Mitt nuvarande jobb är bara en temporär språngbräda, jag letar fortfarande efter ett yrkesmässigt fokus	
Jag har inte hittat ett passande jobb (än)	
Jag tjänar mer i mitt nuvarande arbete	
Mitt nuvarande arbete tillhandahåller bättre skydd	
Mina intressen har förändrats	
Mitt nuvarande arbete tillåter ett mer flexibelt schema	
Mitt nuvarande arbete låter mig ta hänsyn till min familjs och mina barns intressen	
Andra (specificera)	

4.5. Bedöm din utbildnings övergripande genomförbarhet

	1 Inte lämplig	2	3	4	5 Lämplig
Att hitta ett passande jobb efter avlagd examen					
Att utföra dina nuvarande arbetsuppgifter, om de är tillgängliga					
För fortsatt utbildning / karriärutveckling					
För utvecklingen av din personlighet					
För ditt lands ekonomiska utveckling					

5. Allmän information

5.1. Ditt kön _____

5.2. Ålder _____

5.3. Examensår _____

5.4. Dina kommentarer och önskemål:

Bilaga 2**ENKÄT****”Är du redo att välja ett yrke?”**

För att se hur redo du är att ta det första steget mot att välja ett yrke, föreslår vi att du fyller i en enkät. Det är enkelt att besvara frågorna i enkäten: svarsalternativen är ”JA” eller ”NEJ”.

FRÅGA	“JA”	“NEJ”
1. Vet du vilka yrken dina förändrar har?		
2. Vet du vid vilka högskolor de avlade sin examen?		
3. Vet du vad/vem dina vänner vill bli?		
4. Gör du någonting med särskild tillfredsställelse?		
5. Studerar du något visst ämne djupgående?		
6. Kan du uppge de högskolor som finns i din stad?		
7. Läser du böcker om olika yrken?		
8. Har du samtalat med någon om att välja ett yrke?		
9. Hjälper du dina föräldrar på jobbet?		
10. Har du någonsin varit på möten med representanter för särskilda yrken?		
11. Har frågan om hur man väljer ett yrke diskuterats i din familj?		
12. Har din familj diskuterat olika sätt att skaffa sig ett yrke på?		
13. Vet du skillnaden mellan koncepten ”verksamhetsomfattning” och ”verksamhetstyp”?		
14. Har du vänt dig till arbetsförmedlingen eller till skolpsykologen med ett yrkesval?		
15. Har du studerat tillsammans med en handledare eller på egen hand för att bättre bemästra ett visst ämne?		
16. Har du tänkt på frågan om hur du effektivt kan använda dina möjligheter och färdigheter i yrkesverksamheter?		
17. Är du redo att göra ett yrkesmässigt val?		
18. Har du genomfört något/några test för att identifiera dina förmågor för ett visst yrke?		

19. Har du varit delaktig på seminarier med en profil som liknar ditt drömyrke?		
20. Vet du vilka yrken som efterfrågas på arbetsmarknaden?		
21. Är det lättare för en person med en yrkesutbildning att hitta ett jobb än för en utexaminerad gymnasiestudent?		
22. Vet du vad du vill sträva efter i din framtida yrkesverksamhet?		
23. Kan du söka efter information om yrken och om läget på arbetsmarknaden?		
24. Har du någonsin arbetat på fritiden?		
25. Har du rådfrågat lärare om framtida yrkesval?		
26. Håller du med om påståendet att professionalitet tillfaller en specialist med åren?		
27. Har du ansökt till arbetsförmedlingen för att få veta mer om befintliga yrken på arbetsmarknaden?		
28. Är du engagerad i klubbar, grupper, sporter eller musikskolor?		
29. Beror det ekonomiska läget på utbildningsnivån och professionalitet?		
30. Beror den ekonomiska situationen på arbetserfarenhet?		
TOTALA ANTALET "JA"-SVAR		

Räkna nu ihop alla "JA"-svar. "NEJ"-svaren räknas inte.

21-30 poäng. Bra jobbat! Du har ett mål och du tar dig an det med självförtroende. Att välja ett yrke kommer att vara mycket lättare för dig än för andra. Du är nästintill redo att ta det här viktiga steget.

11-20 poäng. Ja, det var inte dåligt. Du är aktivt involverad i självutbildning och du värnar om din framtid. Men det här är inte tillräckligt för att välja rätt yrke. Det verkar som att du har missat någonting väldigt viktigt, men oroa dig inte, du har fortfarande gott om tid att ta igen försakad tid.



Bilaga 3

En lista med frågor som kommer hjälpa den nytilträdande att få den viktigaste informationen om universitetet

1.	Är det en generell examen?
2.	Hur hård var konkurrensen förra året?
3.	Finns det ett studenthem på universitetet och tillhandahålls det till boende i området?
4.	Vad är kostnaden för studenthemmet?
5.	Är det möjligt att ansöka till flera specialiseringar?
6.	Är det möjligt att studera vid två fakulteter samtidigt?
7.	Vilken sekundär specialutbildning anses vara specialiserad? Tas den i beaktning vid tillträde, eller tas arbetslivserfarenhet i beaktning?
8.	Vilka företag samarbetar universitetet med gällande anställning av utexaminerade?
9.	Är det möjligt i inlärningsprocessen att byta från en avgiftsbelagd form av utbildning till en subventionerad eller avgiftsfri form?
10.	Är det möjligt att byta mellan fakulteter under studietiden?
11.	Är det möjligt att byta från ett universitet till ett annat?
12.	Är det möjligt att byta från kvällsundervisning till heltidsundervisning?
13.	Hur många utländska studenter studerar vid universitetet?
14.	Vilka utländska språk studeras vid universitetet?
15.	Studerar universitetsstudenterna utomlands (på utbyte)?