

**SPRÅKLIGA FÄRDIGHETER I FINSK- OCH SVENSK-
SPRÅKIGA PLATSANNONSER I FINLAND: FOKUS PÅ
PRIVATA SEKTORN**

Sini Sydänmaanlakka
Magisteravhandling
Svenska språket
Institutionen för språk- och
kommunikationsstudier
Jyväskylä universitet
Våren 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Sini Sydänmaanlakka	
Työn nimi Språkliga färdigheter i finsk- och svenskspråkiga platsannonser i Finland: fokus på privata sektorn	
Opintosuunta Ruotsin kieli	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 30
Tiivistelmä <p>Työelämä edellyttää yhä monipuolisempia kielellisiä valmiuksia. Analysoin materiaalilähtöisen analyysimetodin avulla millaisia kielitaitovaatimuksia suomen- ja ruotsinkieliset työpaikkailmoitukset sisältävät. Selvitän, mitä kieliä työpaikkailmoituksissa mainitaan ja millaisin keinoin kielitaidon tarvetta kuvataan. Tarvitaanko kielestä esimerkiksi erinomaista osaamista? Onko sekä kirjallinen että suullinen kielitaito tarpeen? Perustellaanko työpaikkailmoituksissa tarkemmin, miksi juuri sen kaltaista kielitaitoa tarvitaan, vai jääkö tämä lukijan itsensä tulkittavaksi? Työpaikkailmoituksissa ei kuitenkaan aina ilmaista pelkästään tarvetta osata jotakin tiettyä kieltä. Kielitaidon tarve voi tulla esiin muullakin tavoin, koska se on osa monia työelämätaitoja. Sen vuoksi haluan myös selvittää, mitä taitoja työpaikkailmoituksissa tuodaan esiin, joihin myös kielitaito liittyy vahvasti.</p> <p>Tutkimukseni aineisto on kerätty suomalaiselta työnhakusivustolta nimeltä Duunitori. Tutkin yhteensä 40 työpaikkailmoitusta, joista puolet olivat suomenkielisiä ja puolet ruotsinkielisiä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että suomi, ruotsi ja englanti ovat suomalaisen työelämän kysytyimmät kielet. Englannin kielen taito oli kuitenkin keskeisempää suomenkielissä työpaikkailmoituksissa, kun taas ruotsin kielen taito oli tärkeää ruotsinkielisissä ilmoituksissa. Työpaikkailmoituksissa mainittiin näiden kolmen kielen lisäksi myös muita kieliä, mutta niiden osaaminen ei koskaan ollut välttämätöntä, vaan ainoastaan eduksi hakijalle.</p> <p>Tutkimissani työpaikkailmoituksissa vaadittiin keskimäärin korkeatasoista kielitaitoa, vaikkakin asiaa kuvailtiin eri tavoin. Monista ilmoituksista löytyi myös taitoja, joihin kielitaito liittyy vahvasti. Tällaisia taitoja olivat esimerkiksi vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot. Tutkimissani työpaikkailmoituksissa etsittiin henkilöä joko asiakaspalvelutyöhön ja/tai työskentelemään organisaatioon, jolla on kansainvälistä toimintaa. Näihin siis osoittautui olevan tarvetta kielitaitoiselle työntekijälle tällä hetkellä.</p>	
Asiasanat työelämä, kielitaito, työpaikkailmoitus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

TABELLER

TABELL 1	Språk som omnämns i platsannonser	18
----------	---	----

INNEHÅLL

1	INLEDNING	1
1.1	Tidigare studier	2
1.2	Syfte.....	2
1.3	Material och metod	3
1.3.1	Material.....	3
1.3.2	Metod	4
2	TEORETISK BAKGRUND	6
2.1	Språkliga färdigheter i dagens arbetsliv	6
2.1.1	Relationen mellan språk och yrkeskompetens.....	7
2.1.2	Finskans betydelse.....	8
2.1.3	Engelskans betydelse	9
2.1.4	Behovet och betydelsen av svenska och främmande språk	10
2.2	Varför behövs det språkliga färdigheter i arbetslivet?	11
2.2.1	Språkpolicy och språkstrategi i organisationer.....	12
2.2.2	Avsaknad av en skriftlig språkpolicy	13
2.2.3	Språkutbildningar på företagsnivå	14
2.3	Rekrytering och platsannonser: språkvetenskapliga synpunkter	15
3	ANALYS	17
3.1	Vilka språk omnämns i platsannonserna?	17
3.2	Hur beskrivs behovet av språkkunskaperna?	18
3.3	På vilket annat sätt berörs de språkliga färdigheterna?	22
4	DISKUSSION.....	24
	LITTERATUR	27
	BILAGOR	

1 INLEDNING

Det finländska utbildningssystemet möjliggör kontinuerlig språkinläring. Språken lärs ut på alla utbildningsnivåer: grundläggande nivå, gymnasie- och yrkeskolenivå samt universitets- och högskolenivå. Även inom småbarnspedagogik och förskoleundervisning är det möjligt att använda två språk samtidigt till exempel genom språkbad. (Se Pyykkö m.fl. 2007: 14) Syftet med språkundervisningen är att skapa en grund för språkkunskaper som behövs i arbetslivet (Sajavaara 2010).

Vissa språkstudier är obligatoriska enligt läroplan (se Utbildningsstyrelsen 2022). De språk som man själv väljer att studera påverkas dock av många olika faktorer. På den individuella nivån är sådana faktorer till exempel motivation och upplevelse att språkstudier är nyttiga. Dessa faktorer har en viktig roll inte bara för språkval utan också för språkinläring. Språkvalen kan även påverkas av olika yttre faktorer såsom föräldrar, kompisar, media och populärkultur. (Kangasvieri m.fl. 2011: 28–54.) Förutom dessa har kommunernas beslut och ekonomiska läge samt organisering av undervisningen också inverkan på språkvalen (Kangasvieri m.fl. 2011: 21). Enligt en gymnasiegallup av Språkläraryrket i Finland (2015) kan brist på tid orsaka att studerandena byter lång lärokurs i språket till kort om det undervisas vid sitt eget gymnasium.

Statistikcentralens vuxenutbildningsundersökning (2012: 142) visar att engelskan är det mest behärskade främmande språket i Finland. Fast över 80 procent av de svarande ansåg sig kunna fler än ett främmande språk (Statistikcentralen 2012: 142), har kunskaperna i andra främmande språk än engelska ändå minskat (Kangasvieri m.fl. 2011: 45). Detta är ett problem eftersom det i framtiden inte enbart räcker med engelskan utan finländare borde också kunna andra främmande språk (se avsnitt 2.1.4).

Fast det finländska utbildningssystemet möjliggör kontinuerlig språkinläring, kan det inte garantera att de språkliga färdigheterna ska vara på den nivå som man önskar eller behöver (se Pyykkö m.fl. 2007: 141–142). Till exempel Saarinen (2011: 2) framhåller att kommunikationsförmåga och interkulturella färdigheter bör beaktas bättre i språkundervisningen eftersom det för arbetsgivarens skull är viktigt att de språkkunskaper som lärts in i skolan konkretiseras i arbetslivet. Tillräcklig språklig

kompetens är viktig eftersom språkkunskaperna har en allt viktigare roll i dagens arbetsliv (se kapitel 2). Men hur mycket och hurdana slags språkliga färdigheter behövs det egentligen? Genom att undersöka platsannonser där behovet av språkkunskaper konkret tas upp ska jag redogöra för dessa frågor i ett språkvetenskapligt perspektiv.

1.1 Tidigare studier

Platsannonserna är ett mångfacetterat forskningsobjekt med en intressant språklig dimension. På 2010-talet finns det forskning om retorik och språkliga val i platsannonser (se t.ex. Zachiu 2016, Suomi 2017). Språkraven är också en aspekt som har intresserat forskare. Lavón (2001) har undersökt förekomsten av språkliga färdigheter i platsannonser. Hon fann att språkkunskapskraven för det mesta handlade om engelska, svenska, finska och allmänna språkkunskaper. Ibland ansågs språkkunskaperna dock inte vara ett krav utan snarast en fördel. Hon kom också fram till att språkkunskapsnivån beskrevs med olika adjektiv vilket innebar att läsaren själv måste utvärdera sin förmåga. (Lavón 2001: 23–26.)

Lavóns studie väckte mitt intresse eftersom den visar att det finns mycket att analysera när det gäller behovet av språkliga färdigheter i platsannonser: behovet kan formuleras språkligt på många olika sätt. Platsannonserna utgör en egen textgenre och är därför en givande utgångspunkt för forskare inom språk- och samhällsvetenskaper (se avsnitt 2.3). Man kan till exempel undersöka hur arbetsgivaren beskriver behovet av språkliga färdigheter och varför. Genom att analysera hur ofta olika språk omnämns i platsannonser och hur de formuleras språkligt får man veta mera om språkets roll i samhället i allmänhet och i det föränderliga arbetslivet i synnerhet. Man kan också redogöra för hurdana slags språkliga färdigheter som förutsätts och uppskattas i arbetslivet samt vad det eventuellt berättar om språkens och språkkunskapernas ställning i arbetslivet idag och i framtiden.

1.2 Syfte

Syftet med min magisteravhandling är att redogöra för behovet av språkliga färdigheter i finsk- och svenskspråkiga platsannonser i Finland på 2020-talet. Är det möjligt att dra slutsatser vilka språk som behövs i det framtida arbetslivet? Mina forskningsfrågor är följande:

1. Vilka språk omnämns i platsannonserna?
2. Hur beskrivs behovet av språkkunskaperna?

3. På vilket annat sätt berörs de språkliga färdigheterna?

Med den första forskningsfrågan ska jag redogöra för vilka språk som överhuvudtaget tas upp i platsannonser. Med den andra frågan klargör jag på vilken nivå språkkunskaperna borde vara när det gäller de specifika språken. Behövs det exempelvis "bra" eller "utmärkta" kunskaper i språket, och motiveras detta på något sätt? Samtidigt tar jag reda på om man ytterligare har specificerat betydelsen av skriftliga och muntliga färdigheter i språket i platsannonser. Med den sista frågan ska jag analysera hur betydelsen av språkkunskaperna kommer upp. Med andra ord undersöker jag kunskaper som förknippas med språkkunskaper och det sätt på vilket behovet av dessa kunskaper formuleras i skrift.

1.3 Material och metod

I detta avsnitt presenterar jag materialet för studien. Jag beskriver närmare hurdana platsannonser jag analyserar och varför jag har valt rekryteringsplattformen Duunitori som utgångspunkt för materialinsamlingen. Jag kommer också att presentera min metod, materialorienterad analys. Jag ska motivera valet av den och samtidigt diskutera dess fördelar och nackdelar som analysmetod för min studie.

1.3.1 Material

Jag samlade in 50 finskspråkiga och 52 svenskspråkiga platsannonser i Duunitori under perioden 18–21.11.2021. Av dem valde jag 20 finskspråkiga platsannonser och 20 svenskspråkiga som det slutliga primärmaterialiet (se bilaga 1 och 2). Jag undersöker platsannonser inom den privata sektorn eftersom den offentliga sektorn har vissa språkrav som enligt lag ska beaktas (se Finlex 2003). Jag har valt sådana platsannonser där behovet av språkliga färdigheter kommer upp. Arbetsplatser erbjuds av olika företag, men ibland har arbetsgivaren utnyttjat någon rekryteringstjänst som har skapat platsannonsen och ibland även anställer personen fast själva arbetet ska göras i en annan organisation.

Jag valde att analysera digitala platsannonser eftersom den digitala rekryteringen är ett mycket populärt sätt för företag att söka anställda idag. Omfattningen av platsannonser kan också antas vara större i digitala plattformar jämfört med till exempel den i tryckta tidningar. De digitala platsannonserna kan också rikta in sig på den globala arbetsmarknaden (Markkanen 2002: 24). Därför anser jag att de digitala plattformarna erbjuder en bredare målgrupp vilket kan möjliggöra en noggrannare analys av företagets språkrav och språkbehov.

Jag avgränsade undersökningen att gälla Duunitori eftersom det där finns många platsannonser från olika branscher. Duunitori är Finlands mest trafikerade kommunikations- och reklambyrå samt rekryteringsmedia som är specialiserad på rekryteringsmarknadsföring. Duunitori, konstaterar man, erbjuder ett omfattande socialt medienätverk för anställda och arbetsgivare att enkelt hitta varandra. (Duunitori 2022.) På grund av att jag har kunnat samla in platsannonser från olika företag i Duunitori, ska jag inte utnyttja andra digitala rekryteringsplattformar eller övriga rekryteringskanaler för materialinsamlingen. Jag kommer dock inte att analysera Duunitori som rekryteringsplattform eller dess lämplighet för företag. Jag ska alltså inte fokusera på rekryteringsplattformen som företagen har valt för att nå potentiella arbetssökande, utan på platsannonser och språkkunskapskrav som de eventuellt innehåller.

1.3.2 Metod

Mitt mål är att granska materialet systematiskt med huvudvikten lagd på språk som omnämns i platsannonserna samt hur behovet av språkliga färdigheter beskrivs. Därför har jag valt en materialorienterad analysmetod som jag kommer att presentera i detta avsnitt.

Den metod som jag använder i min studie kallas *närläsning*. Den är fråga om materialorienterad analys som baserar sig på den fenomenologisk-hermeneutiska forskningstraditionen (se Laine 2010: 29–41). Enligt Laine (2010) börjar analysprocessen med beskrivningen av forskningsmaterialet. Efter det ska man försöka strukturera relevant innehåll till betydelskapande helheter. Sedan ska de separat behandlade meningshelheterna sammanfogas för att hitta syntes. Till sist ska forskningsresultaten tolkas och evalueras. (Laine 2010: 42–50.) Närläsning är egentligen läsning i flera steg: den första genomgången och de efterföljande läsningarna som kan fördjupa, ändra eller även förneka tolkningen. Läsningen går från granskningen av detaljerna till tolkningen av helheten och den övergripande betydelsen. Närläsning kan ses som en process där varje återgång till texten ger ny, väsentlig information som forskaren inte märkte under den första eller andra genomgången. (Pöysä 2015.)

I min undersökning går analysen så att jag ska söka och analysera de ställen i platsannonserna där det är fråga om språk och språkliga färdigheter som behövs i arbetet. Jag försöker komma åt likheter i platsannonserna för att skildra de språk och allmänna språkliga färdigheter som förväntas mest att besitta i arbetslivet (se avsnitt 1.2). Jag strävar ändå efter att skapa en så omfattande bild av arbetslivets språkbehov som möjligt och därför vill jag också hitta olika slags exempel på språk och språkliga färdigheter i platsannonserna. Efter att ha läst materialet noggrant flera gånger, ska jag analysera språkraven som helhet i ett bredare perspektiv. Jag kommer även att diskutera mina forskningsresultat och hur de kan tolkas på en mer samhällslevelle nivå.

Såsom alla metoder har de materialorienterade analysmetoderna också sina för- och nackdelar. De kräver självreflektion, kritiskt tänkande, och man borde hitta olika betydelseskapande helheter. Risken är att forskaren har förhandsuppfattningar eller generaliserar för mycket, vilket gör att forskningsresultaten blir för ytliga. (Laine 2010: 42–48.) Således kräver de materialorienterade analysmetoderna hög analytisk kompetens av forskaren för att kunna genomföra en fördjupad analys och undvika ytliga resultat.

I kapitel 2 diskuterar jag de teoretiska utgångspunkterna för min studie. De största temana är behovet och nyttan av språkliga färdigheter i arbetslivet. Jag kommer även att diskutera begreppen *språkpolicy*, *språkstrategi*, *rekrytering* och *platsannonser*. Min analys ska jag presentera i kapitel 3, och slutdiskussionen återfinns i kapitel 4.

2 TEORETISK BAKGRUND

I detta kapitel presenterar jag de mest centrala teoretiska utgångspunkterna för min studie. I början diskuterar jag arbetslivets förändring och hur den har påverkat behovet av språkliga färdigheter. Jag tar en närmare titt på det finländska arbetslivet genom att diskutera finskans och engelskans samt svenskans och de övriga språkens betydelse. (avsnitt 2.1.) Jag kommer även att redogöra för varför organisationerna behöver språkkunniga anställda. Efter det ska jag diskutera frågor kring språkpolicy och språkutbildning speciellt i en organisationskontext. (avsnitt 2.2.) Till sist kommer jag att presentera rekryteringsprocessen samt beskriva begreppet *platsannonser* och dess textfunktionella egenskaper (avsnitt 2.3).

2.1 Språkliga färdigheter i dagens arbetsliv

Enligt Härmälä (2010) har arbetslivet blivit internationellt och arbetskraftens rörlighet ökat, vilket orsakar nya utmaningar för språkliga färdigheter. Nuförtiden kan arbetet ske i olika team via nätverk, vilket kännetecknas av ett flertal olika texter och kommunikationskanaler. Således behövs det olika nivåer av språkkunskaper, såsom interaktions- och kommunikationsförmåga. Språkkunskaperna i arbetslivet är också dynamiska eftersom det finns olika situationer för språkbruk. Därför behöver man också fästa uppmärksamhet vid språkets lämplighet för situationen och utnyttja olika interaktionsstrategier utöver den språkliga kompetensen. (Härmälä 2010, utan paginering.) I detta sammanhang talar man även om internationell kompetens och bredare kulturell kompetens (Sajavaara 2010, utan paginering). Jag vill ta reda på om förändringarna i arbetslivet även syns i de behov av språkliga färdigheter som nämns i platsannonser. Specificeras det hur språket ska kunna användas just i detta arbete?

Språk används och utnyttjas i arbetslivet i olika former. Både muntlig och skriftlig förmåga samt läsförmåga uppskattas. De muntliga färdigheterna är nuförtiden

viktiga i arbetslivet. Till exempel videosamtal har ökat betydelsen av de muntliga färdigheterna. (Tergujeff & Kautonen 2019: 15.) Inom vissa branscher som läkarbranschen, är de muntliga färdigheterna speciellt viktiga eftersom de bristande kunskaperna kan orsaka till och med felbehandlingar av patienter (se Tervola 2019: 94). Sjöberg (2002: 203) påpekar dock att de utmanande språkanvändningssituationerna, såsom att hålla en övertygande presentation kan orsaka problem även för modersmålstalare. Läsförmågan i arbetslivet har också blivit alltmer komplex. Man borde ha förmågan att tolka, producera och värdera olika texter. Man borde även förstå och utnyttja bild och ljud samt numeriska och kinetiska symbolsystem. I detta sammanhang talar man om *multilitteracitet*. (Hellgren & Granskog 2017: 12.) Dessutom har vikten av skriftliga färdigheter ökat tack vare den elektroniska kommunikationen (Kangasvieri m.fl. 2011: 46).

Dagens språkliga färdigheter är mycket mer än att "bara" kunna något språk. Språkkunskaperna har egentligen mycket att göra med kompetensen att uttrycka sig i olika situationer och via olika kanaler på ett ändamålsenligt sätt. Även Kangasvieri m.fl. (2011: 46) betonar att språkkunskaperna i arbetslivet är effektiva när språket möjliggör aktiv interaktion och samarbete: att uttrycka sig på ett begripligt och övertygande sätt, att väcka intresse och skapa ett klimat av förtroende.

2.1.1 Relationen mellan språk och yrkeskompetens

Så som det redan kom fram i detta kapitel, behövs det språkliga färdigheter av olika slag i arbetslivet. De språkliga färdigheterna relateras också till andra yrkeskunskaper. Sociala medier och marknadskommunikation är exempel på nyckelkompetensbehov i arbetslivet (EK 2017), men fast språkkunskaperna inte tas upp där, kräver dessa ovan nämnda färdigheter också språklig kompetens (Utbildnings- och kulturministeriet 2017: 114). Även Räsänen och Taalas (2010, utan paginering) anser att arbetslivets nyckelkompetenser såsom kritiska problemlösnings-, grupp- och prestationsförmåga behövs i flerspråkiga och mångkulturella kontexter, men de anses sällan ingå i språk- och kommunikationsförmågan.

Fast kraven på de språkliga färdigheterna i arbetslivet anses ha ökat (Sajavaara 2010) är kravnivån dock inte densamma utan den varierar till exempel mellan olika branscher och arbetsuppgifter (se avsnitt 2.1.1–2.1.4). Utbildnings- och kulturministeriet (2017: 114) påpekar att man inte behöver kunna allt utan det behövs olika kunskaper på olika nivåer i arbetslivet. Om till exempel möten och handlingar hör till arbetet, är det självklart att de muntliga färdigheterna är speciellt viktiga (Virkkula i Leppänen m.fl. 2008: 414). Dessutom avgör arbetsuppgiften relationen mellan språkliga färdigheter och yrkeskompetens samt vilka delar av språkkunskaper som behövs (Leppänen m.fl. 2008: 389–391). Virkkula (i Leppänen m.fl. 2008: 414) anser att språklig kompetens mer eller mindre hör till yrkeskompetens för anställda inom

företagsvärlden medan den språkliga kompetensen inte är så viktig till exempel på tjänstemannanivån. Ibland kan det räcka med att behärska det fackspråkliga ordförrådet. Således anser jag att det är viktigt att ta hänsyn till vilka arbeten man söker anställda i platsannonser eftersom inom vissa branscher kan de språkliga färdigheterna ha en större betydelse än andra.

Språkanvändningen anses ibland vara kontextrelaterad. Härmälä (2010) påpekar att man talar till exempel om "kundtjänstengelska", "telefonsvenska" och "arbetslivstyska". Hon konstaterar dock att språk används i olika dynamiska interaktionssituationer och därför kan dessa ovan nämnda kontextualiseringar egentligen vara problematiska när man beskriver ens språkliga färdigheter (se också avsnitt 2.1). Härmälä (2010) diskuterar om det ens går att skilja arbetslivets språk- och kommunikationsförmåga åt. Åtminstone verkar de blandas eller förknippas starkt med varandra. En ensidig uppfattning av språkkunskaperna skulle förändras till en vidsträckt kunskap som egentligen har ett brett användningsområde (Räsänen & Taalas 2010, utan paginering).

Arbetslivet har blivit internationellt. Språk, olika situationer och språkanvändningshändelser framhålls alltmer. I det följande kommer jag att diskutera omgivningen som platsannonserna i min undersökning relaterar till: det finländska arbetslivet. Språken har jag indelat enligt följande: finska (avsnitt 2.1.2), engelska (avsnitt 2.1.3) och svenska och främmande språk (avsnitt 2.1.4).

2.1.2 Finskans betydelse

Finska språkets roll i det finländska arbetslivet är viktig. Ökande invandring har ändå lett till nya utmaningar för språkkunskapsbehoven i det finländska arbetslivet (se Utbildnings- och kulturministeriet 2017). Enligt Sajavaara (2010) krävs det oftast att arbetssökande kan åtminstone hjälpligt finska inom de flesta områden. Det kan vara svårt att få arbete speciellt om personen har svårigheter att förstå tal. Bristande språkkunskaper kan även tolkas som brist på andra kunskaper. (Tergujeff & Kautonen 2019: 15.) Sajavaara (2010) konstaterar att arbetsgivaren i vissa fall kan uppleva att personen har stor kompetens men på grund av bristande språk- eller kommunikationsförmåga kan kompetensen inte utnyttjas i den utsträckning som vore önskvärt för arbetsgemenskapen. Sålunda kan de bristande språkkunskaperna vara en orsak till att även de högutbildade invandrarna endast sysselsätts inom låglönebranscher.

Sajavaara (2010) betonar att det gemensamma språket behövs för att ge anvisningar om arbetsuppgifter, säkerställa arbetsskydd och anpassa sig till arbetsgemenskapen. Personalen med bristande kunskaper i finska kan således kräva kreativ språk- och kommunikationsförmåga av ledningen. Till exempel i vissa företag ges arbetsinstruktioner på engelska utöver finska eller svenska, och ibland utnyttjas det också

olika bildinstruktioner för att underlätta kommunikationen med anställda. (Sajavaara 2010.)

Sajavaara (2010) konstaterar dock att Finland är ett flerspråkigt och mångkulturellt land och antalet finländare som inte talar finska eller svenska växer ständigt. Dessutom talade 8 procent av dem som bodde i Finland i slutet av år 2020 något främmande språk som modersmål, det vill säga något annat språk än finska, svenska eller samiska (Statistikcentralen 2022). Det finns också branscher i det finländska arbetslivet där ett stort antal anställda har invandrarbakgrund och därför fungerar allt fler främmande språk som arbetspråk (Sajavaara 2010). Det intressanta är att ta reda på om finskan anses vara nödvändig i platsannonser eller räcker det att de anställda har kunskaper i något annat språk.

Invandring och brist på kunskaper i finska kan vara både utmaning och möjlighet för själva invandrarna och för det finländska arbetslivet. Det finns dock olika lösningar på språkliga frågor, såsom användningen engelskan (Sajavaara 2010). Engelska språkets betydelse i det finländska arbetslivet kommer jag att redogöra mera för i nästa avsnitt.

2.1.3 Engelskans betydelse

Enligt en ranking av Education First eller EF (2021) är finländarnas kompetensnivå i engelska på den högsta kategorinivån. Engelskan har blivit en del av finländarnas vardag både i arbetet och på fritiden. Många aspekter såsom moderniseringen av samhället, globaliseringen och allt effektivare kommunikationskanaler samt deras samspel har påverkat detta. (Leppänen & Nikula 2008: 16–21.) Dessutom kallas engelskan för *lingua franca*, det vill säga det gemensamma kommunikationsmedlet för människor med olika modersmål (se Mauranen 2003, Seidlhofer m.fl. 2006).

Enligt en kartläggning av Finlands näringsliv (EK) (2010: 6) är engelskan arbetspråket i många internationella företag, också i Finland. De flesta finländare har en ganska positiv syn på användningen av engelska som internt företagspråk. Ålder, boplatser och yrkesområde påverkar avvikande åsikter. Dessutom har de högutbildade oftare en mycket positiv syn på engelskan som internt språk än de lågutbildade. (Leppänen m.fl. 2009: 60–61.) De flesta som anser att engelskan kommer att användas mera än finska om tjugo år, tycker att detta ska förverkligas i ekonomi- och näringslivet (Leppänen m.fl. 2009: 132–138).

Engelskan är det mest frekvent förekommande språket i arbetslivet. Utan kunskaperna i engelska är det svårt att klara sig i arbetslivet vilket återspeglas i behovet av språkliga färdigheter i engelska. (EK 2010: 5.) Enligt EK:s kartläggning (2010: 5) anser drygt 90 procent av industriföretagen att språkkunskaperna i engelska är mycket viktiga när man anställer ny personal. Om man inte kan engelska anses det orsaka uteslutning speciellt i ett globalt samarbete och i möjligheter att få arbete

(Leppänen m.fl. 2009: 140–142). Inom många yrkesområden är kunskaperna i engelska redan en grundförutsättning för att klara sig av arbetet (Virkkula i Leppänen m.fl. 2008: 383).

Höglin (2002: 131) uppger ändå att ju högre arbetsposition man har i organisationen desto större är engelskans roll (se också avsnitt 2.1.4). Virkkula (i Leppänen m.fl. 2008: 391) påpekar också att man i chefsbefattnings- och tjänstemannaroller både producerar och tar emot engelskan. Även Leppänen m.fl. (2009: 105) konstaterar att drygt 60 procent av cheferna, experterna och personerna med yrkeshögskole- eller universitetsexamen använder engelska i sitt arbete minst varje vecka. Trots det har engelskans betydelse inom många yrken i arbetslivet speciell om man sysslar med tryckta texter (se Virkkula i Leppänen m.fl. 2008: 389–391).

Engelskan verkar ha kommit att stanna i det finländska arbetslivet. Användningen av engelskan ska öka eftersom kunskaperna i engelska behövs mera och mera i olika uppgifter. (Virkkula i Leppänen m.fl. 2008: 417.) Jag vill undersöka hur dominerande engelskan egentligen är. Förutsätts det kunskaper i engelska i t varje platsannonser?

2.1.4 Behovet och betydelsen av svenska och främmande språk

Sajavaara (2010) anser att det inte längre räcker med enbart engelska i de flesta fall i arbetslivet. Detta motiveras på många olika sätt. Engelskan tycks inte alltid vara det bästa språket för den gemensamma kommunikationen (se Ikäheimo i EK 2014 och avsnitt 2.2). Användningen av engelskan kan också vara otypisk i vissa sammanhang. Ett exempel på detta är att de fackliga företrädarna talar skandinaviska på möten i nordiska sammanhang (Höglin 2002: 132).

Sajavaara (2010) betonar dock att behovet av kunskaper i olika språk varierar inom olika branscher. Hon konstaterar att omgivningen har inverkan på språk, var företaget har verksamhet och för vem tjänster och varor produceras. Enligt EK:s kartläggning (2010: 6–7) behöver bara några av de undersökta industriföretagen kinesiska medan till och med 10 procent av företagen behöver personal med kunskaper i kinesiska inom textil-, kläd-, läder- och skoindustrin. Kartläggningen visar att inom byggbranschen skulle det i sin tur behövas mer estnisktalande, och därför betonar 15 procent av företagen inom byggsektorn vikten av estniska språket vid rekrytering.

Behovet av svenska språket har dock minskat klart under 2000-talet (Sajavaara 2010). Enligt EK:s kartläggning (2010: 6) anser ungefär hälften av företagen att kunskaperna i svenska är viktiga, medan i en tidigare kartläggning år 2005 tyckte till och med 65 procent av företagen på samma sätt. Den förstnämnda kartläggningen visar dock att 80 procent av företagen inom branscher med nordiskt samarbete som finanssektorn, betonar att det är viktigt att kunna svenska. Sajavaara (2010) konstaterar också att kunskaperna i svenska ger ett mervärde, såsom att kunna eller åtminstone

förstå andra nordiska språk. Behovet av att kunna svenska i framtiden anses dock vara störst bland politiker, tjänstemän och journalister (se Leppänen m.fl. 2009: 136–137). I min studie vill jag ta reda på hur ofta kunskaper i svenska nämns i platsannonser. Vad är betydelsen av svenskan egentligen i de platsannonser som jag undersöker?

Företagen förväntar sig att vissa språk kommer att behövas mera i arbetslivet. Enligt EK:s kartläggning (2010: 5–7) har ryskan blivit det tredje viktigaste främmande språket, som tidigare var tyska. Ryskan och tyskan anses också vara de främmande språk som konkurrerar med engelskan om tjugo år (Leppänen m.fl. 2009: 140). Kunskaperna i ryska behövs mest inom byggbranschen. Tron på tillväxten av handel och turism i Ryssland påverkade dock att hälften av företagen förväntar sig att behovet av ryska experter kommer att öka i framtiden (jfr dock Europeiska unionens råd 2022). Kartläggningen visar att det behövs människor som kan tala det lokala språket på grund av det bredare marknadsområdet. Därtill anser drygt 25–35 procent av företagen att fler portugisiska, spanska och kinesiska talare kommer att behövas i framtiden. (EK 2010: 5–7.) Jag ska ta reda på om främmande språk anses vara nödvändiga eller åtminstone meriterande i platsannonser. Behövs det alls kunskaper till exempel i ryska eller tyska?

Goda kunskaper i modersmål och främmande språk ökar karriärmöjligheterna och underlättar den internationella rörligheten (EK 2010). Även Sajavaara (2010) anser att kunskaperna i främmande språk är en klar konkurrensfördel för den anställda på arbetsmarknaden. Tandefelt (2005, utan paginering) framhåller att när man diskuterar avancemangsmöjligheter, är språkrepertoaren något som påverkar bedömningen. Enligt EK:s kartläggning (2010: 11) är språkkunskaperna egentligen en nödvändighet i arbeten som kräver högre utbildning. I dessa roller betonar företagen särskilt vikten av engelska, svenska, ryska och tyska. I många specialisttjänster anser man att kunskaperna i engelskan borde vara på en ganska avancerad nivå, och för att klara av det dagliga arbetet krävs det språkkunskaper nära modersmålsnivå. (EK 2010: 11.) Professionellt språk anses nämligen vara ett sätt att sticka ut från omgivningen och ett sätt att presentera sin egen professionella identitet (Härmälä 2010).

2.2 Varför behövs det språkliga färdigheter i arbetslivet?

I kundkontakter kan språkvalet ha en stor betydelse. Englund (2008: 39) konstaterar att människorna känner sig viktiga och trygga när de kan använda sitt eget modersmål. Fuchs (2016, utan paginering) framhåller detta i skandinaviska sammanhang. Han märkte att svenskan har betydelse i kontakter mellan Finland och Skandinavien eftersom svenska språket befrämjar handel och möjliggör ett kundcentrerat och

personligt bemötande. Enligt Ikäheimo (i EK 2014: 23) möjliggör språket tillgången till kulturen, vilket har en central betydelse i handeln.

Företagens internationella verksamhet påverkar naturligtvis behovet av språkkunniga anställda. Enligt Tandefelt (2005, utan paginering) borde en del anställda kunna flera språk på hög nivå på grund av internationalisering av arbetslivet. Brist på språkkunskaper kan hindra företagets internationalisering eller leda till och med till förlusten av affärsmöjligheter (EK 2010: 9). Även ELAN (2006: 5) rapporterar att de små och medelstora företagen (SMF) förlorar affärsmöjligheter på grund av bristande språkliga och kulturella färdigheter. Det intressanta är om internationalisering är en orsak till behovet av språkliga färdigheter i platsannonser.

Tandefelt (2005) konstaterar att flerspråkigheten inte endast har blivit en verklighet i externa internationella kund- eller samarbetskontakter utan också internt på arbetsplatsen. Få företag opererar på endast ett eller två språk eftersom de har internationella kontakter eller de arbetar på den globala marknaden i någon utsträckning (Tandefelt 2005). Särskilt i stora företag där andelen extern kommunikation är hög, kallas arbetsspråket för *koncernspråk* (Höglin 2002: 131). Marschan-Piekkari m.fl. (1999: 379) påpekar att internationella företag med hjälp av *standardisering av språket*, det vill säga valet av ett gemensamt koncernspråk, strävar efter effektivitet i intern rapportering samt öppenhet och samhörighetskänsla i den globala verksamheten. Engelskan kan till exempel vara mötesspråket eller språket i företagets grundläggande dokument (EK 2010: 6). I övrigt brukar dock lokala nationalspråk dominera (Höglin 2002: 35). Företagens språkliga val kan påpekas också med termerna *språkpolicy* och *språkstrategi*. I nästa avsnitt tar jag en närmare titt på dessa.

2.2.1 Språkpolicy och språkstrategi i organisationer

Språkpolicy är inget entydigt begrepp. Definitionerna av språkpolicy har varierande utgångspunkter och begreppet kan uppfattas på olika sätt beroende av kontexten (se t.ex. Spolsky 2004, Ricento 2005, Liddicoat 2007). I min studie fokuserar jag på platsannonser som är hämtade från privata organisationer. Därför anser jag att det i det här fallet är av vikt att definiera språkpolicy genom att framhäva och fokusera på språkliga lösningar i en privat kontext. Denna synpunkt ligger i linje med Kangasharjus, Piekkaris och Sännttis (2010: 137) definition av *språkpolicy*:

Både allmänna riktlinjer och praktiska förfaringssätt och instruktioner, som företagsledning eller någon annan ansvarig part har framställt i skriftlig form för att förbättra och standardisera intern och extern kommunikation.

I en skriftlig språkpolicy kan man definiera hur den är relaterad till organisationens strategi, vision och värderingar. Den kan visa företagets officiella språk samt vem som ansvarar för språkpolicy och hur förpliktande den är. Företagens språkpolicyer skiljer sig dock i fråga om omfattning och förpliktelse och de kan inriktas på vissa teman enligt företagets behov. (Kangasharju m.fl. 2010: 147–154.)

Som jag påpekade i avsnitt 2.2, står strategiska nyttoaspekter för språkanvändningen i fokus när man gör språkliga val i en organisationskontext. Definiering av språkpolicy är ändå inte så enkelt, något som jag redan konstaterade. Begreppet *språkstrategi* kan förvirra, eftersom det har liknande betydelse som *språkpolicy*, men det har också sin egen definition. Båda begreppen används dock i organisationskontexter för att sätta riktlinjer för språkanvändningen.

Enligt Kangasharju m.fl. (2010: 137) kan de mer abstrakta principerna som är förknippade med språkpolicy inte enbart kallas språkpolicy, utan också *språkstrategi*. Europeiska kommissionen (2011: 9) påpekar att man med *språkstrategi* avser det förfaringssätt inom organisationen som strävar efter att minimera språkliga och kulturella hinder på den utländska marknaden. Man kan notera att definitionerna av språkstrategi och språkpolicy liknar varandra. Dessa två begrepp är ändå inte så lätta att skiljas åt. Frågan är inte så enkel, och till och med forskare kan vara av annan åsikt (jfr Ricento 2006, Liddicoat 2007).

Även om båda begreppen används för att syfta till företagets språkliga lösningar, ger språkpolicy typiskt en noggrannare bild av verksamheten inom organisationens språkplanering. Dessa begrepp är inte ändå helt synonyma. Båda förekommer i litteraturen kring organisationernas språkliga val och därför ska jag använda båda begreppen när jag diskuterar temat.

I min analys ska jag inte ta reda på om företag har språkpolicy som eventuellt skulle kunna påverka behovet av språkliga färdigheter. Fast språkpolicy kan vara en orsak till behovet av språkliga färdigheter, undersöker jag endast innehållet i platsannonserna. Dessutom är mitt fokus att redogöra för språken som behövs i arbeten och hurdana slags språkliga färdigheter som förväntas besitta. Undersökningen av språkpolicyer skulle kräva annat forskningsmaterial.

2.2.2 Avsaknad av en skriftlig språkpolicy

Språkstrategin kan spela en stor roll i vilken utsträckning man kan utnyttja den potential som flerspråkighet ger för SMF-företag i EU. Det har utforskats att SMF-företagen skulle klara sig bättre inom exportsektorn om de hade en språkstrategi (ELAN 2006: 7). Detta visar att det krävs en systematisk planering för att företagets språkliga resurser verkligen ska kunna utnyttjas.

Kangasharju m.fl. (2010: 146) kom dock fram till att företagen oftast inte har någon skriftlig språkpolicy. Även Tandefelt (2003) konstaterar att trots att företagen är

medvetna om relevansen av intern och extern kommunikation, har ganska få företag egentligen någon explicit språkstrategi (se även Andersen & Rasmussen 2004). Om språkpolicy finns, har företaget oftast något syfte med den, till exempel strävan efter ett gemensamt koncernspråk, juridiska frågor eller kontroll av översättningskostnader (se också avsnitt 2.2). Även om det finns skriftlig språkpolicy i företaget, är man inte nödvändigtvis medveten om dess existens. (Kangasharju m.fl. 2010: 146–152.) Om alla anställda inte följer den gemensamma språkpolycyn eller inte känner till dess existens kan de mål som satts upp för språkpolycyn inte uppnås fullt.

När det gäller frågan om varför så många finländska internationella företag saknar en språkpolicy argumenterar Kangasharju m.fl. (2010: 137) att själva begreppet *politik* kan bli oklart på grund av att det kan förknippas med partipolitiska ställningstaganden. De fann att valet av koncernspråk också orsakar kostnader och språkliga val måste ibland fattas beroende på situationen vilket gör det svårt att skapa ett entydigt tillvägagångssätt (Kangasharju m.fl. 2010: 153). Detta visar att språkpolicy egentligen kan väcka negativa tankar och den kan upplevas som dyr och besvärlig.

Piekkari (2010, utan paginering) anser dock att fast forskningsresultaten visar att skriftlig språkpolicy inte är så utbredd bland företag, ska resultaten inte tolkas så att majoriteten av de internationella finländska företagen inte medvetet kontrollerar sina språkresurser. Kangasharju m.fl. (2010: 153) antar att de inofficiella instruktionerna av språkval ges i organisationen och information kan förmedlas från den ena anställda till den andra vilket förstärker organisationens kommunikationssätt. Skriftlig språkpolicy är således inte det enda sättet att behandla språkliga frågor i organisationen.

Maamies (2010, utan paginering) konstaterar att de språkliga lösningarna för ett flerspråkigt företag inte är lätta eller obetydliga och sättet hur man skapar en öppen, gemensam och konkret språkpolicy varierar mycket. Företaget måste dock förena det nödvändiga gemensamma språket med personalens och kundernas många språk på ett eller annat sätt. Sättet att göra det i praktiken kan ha en avgörande effekt när det gäller att bygga förtroende både i kundrelationer och bland medarbetare. (Maamies 2010, se också avsnitt 2.2) Fast kvaliteten av maskinöversättning kommer att bli bättre, är verkliga förändringar och kundernas beteende svåra att förutsäga. Det kan vara möjligt att man särskilt börjar uppskatta till exempel personliga möten. (Undervisnings- och kulturministeriet 2017: 114.) I så fall skulle det inte räcka bara med att utnyttja pålitliga översättningar, utan också att utveckla ens språkliga färdigheter och kommunikationsförmåga (se avsnitt 2.1).

2.2.3 Språkutbildningar på företagsnivå

Företagen kan organisera utbildningsmöjligheter för sina anställda och sin ledning för att bemöta de språkliga kraven i arbetet. Språkutbildningen kan vara kort och praktisk eller lång och strategisk (Europeiska kommissionen 2011: 13). Den är ett sätt för

organisationens medlemmar att avancera i sin karriär och man får också möjlighet att informellt identifiera sig språkligt med kollegor i andra länder (se också avsnitt 2.1.4). Efter att ha valt ett gemensamt koncernspråk är det betydelsefullt att ha tillräckliga kunskaper i det för att man kan delta i organisationens verksamhet. (Marschan-Piekkari m.fl. 1999: 383–384.) Detta kan vara ett exempel på behovet för språkutbildningen. Företagens syfte med språkutbildningen kan dock variera märkbart, det vill säga språkutbildningen påverkas av företagets behov. Utbildningen kan också syfta till exempel på att upprätthålla språkkunskaper, eller att vara begränsad till en del eller ett område av språkanvändningen, såsom telefonkommunikation (Sjöberg 2002: 43, se dock Härmälä 2010 i avsnitt 2.2.1).

Det kan dock finnas svagheter med språkutbildningar. Språkutbildningen borde kunna anpassas enligt företagets behov för att den inte skulle slösa pengar och tid. Dessutom pågår språkutbildningen oftast vid sidan av andra arbetsuppgifter vilket kräver att personalen ska förbinda sig med det. (Europeiska kommissionen 2011: 14–15.)

2.3 Rekrytering och platsannonser: språkvetenskapliga synpunkter

I korthet betyder *rekrytering* 'personalval'. Rekryteringsprocessen omfattar i sin tur alla operativa händelser efter varandra som hjälper att genomföra ett lyckat personalval. (Koivisto 2004: 23.) Nuförtiden anses rekryteringen vara mera strategiskt arbete som hör till företagsledningen. De framgångsrika företagen uppfattar rekryteringen som en investering i framtiden. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015: 165.)

I denna avhandling fokuserar jag på finsk- och svenskspråkiga platsannonser och hurdana språkliga färdigheter som spelar en viktig roll i dessa. Jag kommer således inte att ta hänsyn till exempel till företagets personalplanering eller arbetsgivarbild. Jag anser dock att det är viktigt att förstå rekryteringen som process där det också finns en språklig dimension. Företagens behov och det omgivande samhället påverkar rekryteringen vilket i sin tur påverkar platsannonsens innehåll.

Enligt Kortetjärvi-Nurmi och Murtola (2011: 166) ingår platsannonsen i genomföringsfasen av rekryteringsprocessen. Syftet med en platsannons är att sälja den lediga anställningen till lämpliga kandidater och samtidigt bidra till en positiv arbetsgivarbild. Platsannons är egentligen en del av företagets kommunikation på arbetsmarknaden (Vos & Shoemaker 2011: 81). En bra platsannons är tydlig, koncis och konsekvent. Stil, språk och kanal väljs efter uppgift. Platsannonsen har oftast en specifik struktur. För att platsannonserna skulle ge mera lockande intryck, kan det utnyttjas olika visuella element såsom bilder och ljud. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015: 170–

171.) Jag kommer ändå inte att analysera hela platsannonsern och dess stilistiska element utan fokuserar på språkkunskapskrav och hur de är formulerade.

Platsannonsern har egentligen en stor roll för att skapa en bild både på arbetet och på företaget, och bland potentiella kandidater. Fast syftet med platsannonser är detsamma, kan de ha olika stilar. Platsannonserns textuella stil kan även analyseras på många olika sätt. Näst ska jag diskutera fyra olika språkvetenskapliga begrepp som kan förknippas med platsannonser: *genre*, *texttyp*, *minilekt* och *sakprosa*.

Genre är ett begrepp som har utforskats mycket inom språkvetenskapen. Englund och Ledin (2003: 108) definierar *genre* på följande sätt: "En genre blir en instans som kodar kontextuella förväntningar. När vi uppfattar en text som tillhörande en viss genre blir en hel del av meningsskapande förutsägbart." Ur detta perspektiv utgör platsannonserna också sin egen textuella genre. Man kan nämligen förvänta sig att platsannonsern uppfyller vissa konventioner, till exempel när det gäller obligatorisk information. Själva texten i platsannonser inkluderar ändå olika texttyper. Englund och Ledin (2003: 108–109) klargör ur den nordiska sakprosaforskningens perspektiv begreppet *texttyp* och dess relation med genre:

Tanken är för det första att det finns generella och ahistoriska texttyper, alltså framställningsformer som narration, deskription och argumentation. [...] För det andra anses texttyperna ta sig uttryck i genrer, som är sociokulturellt bestämda.

En platsannons är egentligen en unik textgenre och platsannonserns text inkluderar olika texttyper. Man kan till exempel märka att arbetsgivaren beskrivs narrativt, arbetsinnehåll deskriptivt, och argumentering används för att berätta varför vissa egenskaper är viktiga i arbetet. Med andra ord syftar de innehållsmässiga elementen till genre medan de olika sätten som de beskrivs med syftar till texttyper.

Små textgenrer kan utforskas närmare med begreppen *minilekt* och *sakprosa*. Minilekter är oftast fackspråkliga, talade eller skrivna texter med en viss funktion och stereotypa drag. Dessa texter kan mötas i helt vardagliga situationer, eftersom väderrapport, matrecept och platsannons är exempel på minilekter. (Nordman 1994: 36–46.) Englund och Ledin (2003: 46–56) påpekar att sakprosatexter (även kallad bruksprosa) är mer eller mindre litterära texter som är socialt reglerade och därefter kopplade till samhällelig förändring. De konstaterar att till exempel matrecept och nyhetsartiklar kan anses vara sakprosatexter. Således har sakprosatexter egentligen mycket gemensamt med minilekter och även med genre. Alla dessa verkar syfta till sådana texter som inkluderar vissa, oftast socialt uppbyggda konventioner som dock är kontinuerligt föränderliga. Denna synpunkt aktualiseras i platsannonser. Platsannonsern kan närmas genom olika teorier och utgångspunkter och därför kan det definitivt vara språkvetenskapligt ett intressant forskningsobjekt.

3 ANALYS

I detta kapitel kommer jag att presentera min analys av språkraven i finsk- och svenskspråkiga platsannonser. Jag redogör för de språk som omnämns i platsannonserna samt hurdana färdigheter man förväntas besitta i dessa språk. Jag analyserar även andra sätt på vilka behovet av språkliga färdigheter tas upp i platsannonserna.

3.1 Vilka språk omnämns i platsannonserna?

I nästan alla finsk- och svenskspråkiga platsannonser i mitt material behövs det kunskaper åtminstone i ett språk. Oftast har två till tre språk omnämnts i en platsannons. Jag undersökte först i hur många finsk- och svenskspråkiga platsannonser omnämns ett visst språk. I tabell 1 nedan presenterar jag antalet träffar de olika språken som omnämns i mitt material.

TABELL 1

Språk som omnämns i platsannonser

SPRÅK	Antalet träffar i finskspråkiga platsannonser	Antalet träffar i svenskspråkiga platsannonser	Sammanlagt
finska	12	15	27
svenska	6	17	23
engelska	13	8	21
tyska	2	0	2
holländska	0	1	1
ryska	0	1	1
andra nordiska språk	0	1	1

När det gäller de finskspråkiga platsannonserna är engelskan det mest frekvent förekommande språket. Finskan kommer på andra plats. Andra språk är svenska och tyska. I statistiken ingår även en platsannons där det behövs kunskaper i båda de inhemska språken.

I de svenskspråkiga platsannonserna i materialet är svenskan det mest frekvent förekommande språket. Finskan kommer på andra plats. I statistiken ingår även en platsannons där man söker en tvåspråkig person, det vill säga en person som kan både finska och svenska. Finskan omnämns i totalt 17 platsannonser men i två av dem handlar det om att man inte behöver kunna finska. Därför räknade jag inte dem med i statistiken. Engelskan omnämns endast 8 gånger. Andra språk som kommer upp är holländska, ryska och andra nordiska språk, som i detta fall betyder andra nordiska språk än svenska.

Vikten av olika språk varierade i materialet, det vill säga om kunskaper i språk var nödvändiga eller meriterande. Ibland ansågs det också vilka språk som helst att vara en merit. Dessutom varierade behovet av muntliga och skriftliga färdigheter av språk. Specifika språk omnämndes inte i alla platsannonser. Ändå förväntades det språkliga färdigheter av något slag i varje platsannons. Dessa teman diskuterar jag närmare i svaren på forskningsfrågorna 2 och 3 (avsnitt 3.2 och 3.3).

3.2 Hur beskrivs behovet av språkkunskaperna?

I de finskspråkiga platsannonserna i materialet där specifika språk omnämns (15/20) beskrivs språkkrav med olika ord. I tolv av dem finns det något uttryck som syftar till att kunskaperna i ett visst språk är ett krav. Ordet *edellyttä* ('förutsätta') används fem gånger och *odottaa* ('förvänta sig') en gång. När man beskriver närmare nivån på det

förväntade språket, används det ofta ordet *sujuva* ('flytande'). Detta förekommer till exempel i en platsannons där man söker *asiakasneuvoja* ('kundrådgivare'). Också ordet *erinomainen* ('utmärkt') förekommer en gång när man söker *metsäasiantuntija* ('expert inom skogsbranschen'):

1. Kielitaidon osalta edellytämme sujuvaa suomen kielen taitoa.

När det gäller språkkunskaper förutsätter vi flytande kunskaper i finska. (Min övers.)

2. Odotamme sinulta erinomaista suomen kielen kirjallista ja suullista taitoa.

Vi förväntar oss av dig utmärkta språkkunskaper i finska både i tal och i skrift. (Min övers.)

Exempel 1 och 2 visar att det behövs avancerade språkkunskaper i arbeten. Således kommer Sajavaaras (2010) och Härmäläs (2010) uppfattningar om förväntningar av arbetslivets höga språkrav dök konkret upp i mitt material. Dessutom används det endast två gånger ordet *bra* när man beskriver nivån på det förväntade språket. I vissa fall beskrivs det dock inte närmare på vilken nivå som språkkunskaperna borde vara. Detta kan syfta till att språkkunskaperna inte behöver vara på den bästa nivån, men frågan lämnar ändå rum för tolkning. Ändå finns det ett exempel där det står att de grundläggande färdigheterna räcker i ansökningsfasen men att den sökande måste ändå vara villig att utveckla sina kunskaper. Se exempel 3:

3. Tarjoamme sinulle taksinvälitystyön ruotsin kurssin, jolla vahvistat aiempaa osaamistasi.

Vi erbjuder dig en svenskurs i taxförmedlingen för att förstärka dina tidigare kunskaper. (Min övers.)

Således anses språkkunskaperna vara viktiga, men arbetsgivaren antar inte alltid att den sökande redan har tillräcklig språklig kompetens. Utvecklingen av språkkunskaperna kan ändå stödjas av arbetsgivaren för att den anställda skulle få sina språkkunskaper på den nivå som krävs i arbetet (se avsnitt 2.2.3).

Ibland kräver arbetsgivaren inte att den sökande borde kunna vissa språk. Språkkunskaperna kan dock anses vara en merit. I till och med tio platsannonser kommer det upp att kunskaper i vissa språk eller språkkunskaperna i allmänhet anses vara meriterande. Detta förekommer till exempel i en platsannons där man söker *kahvilatarjoilija* ('kaféservitör'). Annars har man redan omnämnt vissa språk och förutom det tillägger man att andra språkkunskaper anses som merit. Ofta används det också ordet *arvostaa* ('uppskatta') i detta sammanhang, såsom i en platsannons där man söker *myymäläpäällikkö* ('butikschef'):

4. Kielitaito vähintään suomi ja englanti, muu lasketaan eduksi.

Språkkunskaperna minst i finska och engelska, andra språkkunskaper anses som merit.
(Min övers.)

5. Edellyttämme sinulta (...) suomen ja englannin kielitaitoa. (...) Arvostamme ruotsin kielitaitoa.

Vi förutsätter av dig (...) språkkunskaper i finska och engelska (...) Vi uppskattar kunskaper i svenska. (Min övers.)

Både skriftliga och muntliga färdigheter i språket förväntas besitta i tre platsannonser varav två gäller kunskaper i finska och engelska och en i svenska och engelska. Muntliga och skriftliga färdigheter tas upp på följande sätt i en platsannons där man söker *Regional Manager*:

6. Onnistuaksesi tehtävässä sinulla tulisi olla (...) englannin ja ruotsin kielten sujuva suullinen ja kirjallinen osaaminen.

För att lyckas med uppgiften borde du ha (...) flytande kunskaper i engelska och svenska i tal och skrift. (Min övers.)

Oftast kan man dock anta att det behövs både muntliga och skriftliga kunskaper i språket även om det inte nämns explicit. Till exempel i en platsannons där man söker *yritysmyyjä/företagssäljare* står det att de anställda ska kunna kommunicera med kunder både på finska och på svenska och att kommunikationen ska ske via telefon och per e-post. Då kan man anta att både muntliga och skriftliga färdigheter i dessa språk behövs i arbetet.

I vissa fall har arbetsgivaren motiverat behovet av språkliga färdigheter på något sätt. Den vanligaste motiveringen är globalisering eller den globala arbetsmiljön såsom i en platsannons där man söker *myynti-insinööri* ('försäljningsingenjör'):

7. Työ sisältää myös matkustamista Euroopan sisällä, jolloin päivittäinen työkielesi on englanti.

Arbetets uppdrag tillhör även resor inom Europa då det dagliga arbetsspråket är engelska.
(Min övers.)

Ibland motiveras det endast att det behövs kunskaper i vissa språk på grund av arbetsuppgifter. Den här motiveringen är inte lika konkret som globalisering. Fast orsaken till behovet av språkkunskaper inte alltid tas upp kan man ofta tolka varför språkkunskaper behövs. Till exempel i en platsannons där man söker *Regional Manager* står det att marknadsområdet är Finland och norra Sverige och arbetet innehåller rapportering för *Nordic Manager*. Dessa kan vara orsaker till behovet av muntlig och skriftlig kompetens i både svenska och engelska.

Behovet av färdigheter i ett visst språk tas inte alltid upp i platsannonsen fast man antagningsvis behöver kunna språket. Till exempel finskan omnämns inte i alla platsannonser. Ändå i en platsannons där man söker *Regional Manager* står det att

marknadsområdet är Finland och Sverige, men det förekommer ingenting om finska språkets betydelse i arbetet. Man skulle dock kunna anta att finskan borde också vara på hög nivå i detta arbete förutom andra språk. Orsaken till att språkkunskaperna inte behöver tas upp är förmodligen att behovet är så uppenbart.

I de svenskspråkiga platsannonserna i materialet där specifika språk omnämns (19/20) beskrivs språkraven på olika sätt. Egentligen är kunskaperna i något språk ett krav i alla platsannonser. Ordet *förutsätta* används två gånger och frasen *vi söker* fem gånger. När man beskriver närmare nivån på det förväntade språket, används ordet *flytande* till och med sex gånger och ordet *utmärkt* fyra gånger. Här finns det exempel på platsannonser där man söker *informatör/redaktör* och *säljare/myyntiedustaja*:

8. Vi söker dig som har utmärkta skriftliga kunskaper i svenska och finska.
9. Arbetet förutsätter även flytande finska språkkunskaper.

Exempel 8 och 9 visar att det behövs språkkunskaper på hög nivå i platsannonser. Nivån på de förväntade språken beskrivs egentligen i nästan alla platsannonser och oftast står det likadana fraser där språkkunskaperna förväntas vara på en hög nivå. Endast tre gånger används ordet *bra* för att beskriva nivån på kunskaper i språken. I tre platsannonser anses kunskaper i vissa språk eller språkkunskaper i allmänhet vara meriterande förutom de "obligatoriska" språken. Meriterande språk kommer upp exempelvis i en platsannons där man söker *kundrådgivare*:

10. Kunskaper i andra språk som exempelvis engelska och ryska ses som merit.

Både skriftliga och muntliga färdigheter i språket förväntas besitta i tre platsannonser. Tre gånger gäller det engelska, två gånger svenska och två gånger finska. Förutom dessa, finns det två platsannonser där det endast framhålls betydelsen av skriftliga kunskaper i språket. Två gånger gäller det svenska och en gång finska. Här finns det exempel på platsannonser där man söker *kontors- och marknadsföringsansvarig* samt *informatör/redaktör*:

11. God kommunikativ förmåga på svenska, finska och engelska i både tal och skrift.
12. Vi söker dig som har utmärkta skriftliga kunskaper i svenska och finska.

Behovet av muntliga och/eller skriftliga färdigheter i språket har dock inte ofta tagits upp. Ändå kan man tolka hurdana språkliga färdigheter som förmodligen behövs i arbetet. Till exempel *fakultetskoordinator* behöver antagningsvis både skriftliga och muntliga färdigheter i språket medan för *kahvilamyyjä* ('*kafépersonal*') kan det i sin tur räcka att ha muntliga färdigheter i språket.

Kontexten för språkanvändningen tas ibland också upp och det finns även tydligare motiveringar för behovet av språkliga färdigheter. I exempel 13 söker man *försäljare* och i exempel 14 *Legal Counsel/bolagsjurist*:

13. Vi förväntar oss av dig att du kan kommunicera på finska med byråcheferna.
14. Koncernspråket är engelska och visst arbete sker även på svenska och andra språk som är relevanta för lokala marknaderna.

Behovet av språkliga färdigheter motiveras inte alltid. Man kan dock förstå varför det förmodligen behövs kunskaper i vissa språk i arbetet. Till exempel i en platsannonser där man söker *Sales Development representative* står det att arbetsmiljön där företaget opererar är internationell vilket är en tydlig motivering för behovet av de språkliga färdigheterna. Förutom det, förväntas det inte kunskaper i svenska i alla platsannonser fast språkkunskaper av något slag förmodligen behövs eftersom språket i platsannonserna är svenska.

3.3 På vilket annat sätt berörs de språkliga färdigheterna?

I alla platsannonser i mitt material förekommer det inte att man ska kunna vissa, specifika språk. I dessa fall omnämns det dock alltid olika kunskaper som i sig kräver språkliga färdigheter, med andra ord språkkunskaper förknippas med dem (se också avsnitt 2.1). Sådana uttryck förekommer också i nästan alla platsannonser fast specifika språk omnämns. I det följande presenterar jag exempel på hur de språkliga färdigheterna kan förekomma i platsannonserna utan att nämna specifika språk eller förutom det.

Språkraven i ett specifikt språk kommer inte alltid upp fast språket är synligt i platsannonserna. Till exempel i en platsannonser där man söker *Customer Service Specialist* står det ingenting om behovet av att kunna engelska fast företaget presenteras på engelska och titeln är på engelska. Därför skulle man kunna anta att arbetsgivaren vill att den sökande åtminstone förstår engelska. I ett exempel där man söker *toimitusjohtaja* ('*verkställande direktör*') måste den sökande även kunna tolka hurdana språkkunskaper arbetsgivaren efterfrågar:

15. Odotamme tehtävään valitulta henkilöltä sopivaa (...) kielitaitoa.

Vi förväntar oss lämpliga språkkunskaper av den person som valts till tjänsten. (Min övers.)

Exempel 15 visar att de språkliga färdigheterna behövs men de specifika språken omnämns inte direkt. Det kan vara oavsiktligt eller ett medvetet val. Arbetsgivaren kan

vilja att den sökande ska ta reda på företaget för att kunna motsvara förutsatta språkliga färdigheter.

Ordet som oftast beskriver språkliga färdigheter är *edellyttää* ('förutsätta'). Andra ord som förekommer är *odottaa* ('förvänta sig'), *toivoa* ('önska') och *arvostaa* ('uppskatta'). Interaktionsförmåga tas upp i fem platsannonser. I vissa fall framhålls det också förhandlingsförmågan, alltså att man borde ha färdigheter att använda språk på ett övertygande sätt med andra. I exempel 16 och 17 söker man *nuorempi rakenussuunnittelija* ('yngre byggkonstruktör') och *Regional Manager*:

16. Odotamme sinulta (...) hyvää vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja.

Vi förväntar oss av dig (...) god kommunikations- och samspelsförmåga. (Min övers.)

17. (...) hän omaa hyvät vuorovaikutus, organisointi ja neuvottelutaidot.

(...) hen har goda kommunikations- organiserings- och förhandlingskunskaper. (Min övers.)

I några fall står det även att man borde kunna förstå gruppen som man kommunicerar med och anpassa sitt kommuniceringsätt enligt det. Här finns det exempel på platsannonser där man söker *tutkimushaastattelija* ('forskningsintervjuare') och *kulturredaktör*:

18. Edellytämme sinulta (...) kykyä voittaa tutkimukseen osallistujan luottamus.

Vi förutsätter att (...) du kan vinna forskningsdeltagarens förtroende. (Min övers.)

19. För att sköta jobbet framgångsrikt ska du kunna uttrycka dig analytiskt, ha en god stilistisk förmåga (...) och att ha ett tilltal som intresserar en yngre publik.

Exempel 18 och 19 visar att språket måste kunna användas på det sättet att det övertygar mottagaren. Motivering för det är förmodligen kommersiell. Språket är med andra ord ett hjälpmedel för att nå det önskade resultatet. Popularisering kommer också upp i en platsannons där man söker *Legal Council/bolagsjurist*. Det står att man i denna tjänst borde kunna förklara komplexa juridiska frågor på ett lättbegripligt sätt. Detta syftar inte bara till expertis inom temat utan också att vara medveten om det sätt på vilket man skulle berätta om det komplexa ämnet för andra, det vill säga uttrycka sig språkligt.

4 DISKUSSION

I denna avhandling har jag undersökt hurdana språkkunskaper som förväntas besitta i finsk- och svenskspråkiga platsannonser. De språk som oftast omnämndes var finska (27 ggr), svenska (23 ggr) och engelska (21 ggr), egentligen samma språk som i Lavons (2001) studie. Dessa språk förväntades dock olikt i finsk- och svenskspråkiga platsannonser. I över hälften av de finskspråkiga platsannonserna var avancerade kunskaper i finska och engelska ett krav. De avancerade kunskaperna i svenska förutsattes endast tre gånger. I de svenskspråkiga platsannonserna förväntades i sin tur avancerade språkkunskaper i finska och svenska. Kunskaperna i engelska var inte så centrala som man skulle ha kunnat föreställa sig (se avsnitt 2.1.3), utan engelska förväntades oftare i de finskspråkiga platsannonserna än i de svenskspråkiga. I både de finsk- och svenskspråkiga platsannonserna ansågs övriga språk vara endast meriterande för den sökande. Bland de övriga språken kan speciellt tyskan nämnas.

Vad som varierade i de omnämnda språken var dock vikten av språk, det vill säga om språk ansågs vara nödvändiga eller en merit. I över hälften av de finskspråkiga platsannonserna var de avancerade språkkunskaperna i något språk ett krav. I de flesta platsannonser ansågs också kunskaper i något språk vara meriterande. I alla svenskspråkiga platsannonser togs det i sin tur upp att kunskaperna i ett visst språk var ett krav medan kunskaperna i ett visst språk ansågs vara meriterande i bara några platsannonser. I de finskspråkiga platsannonserna kom det inte upp att man inte skulle behöva något språk i arbete medan det togs några gånger upp att kunskaper i finska inte är nödvändiga i svenskspråkiga platsannonser (se avsnitt 2.1.2). I få platsannonser på båda språken hade det skrivits ut att både skriftliga och muntliga färdigheter behövs. Ändå förekom det exempel på hur man genom arbetsuppgiften kan tolka att det behövs både muntliga och skriftliga färdigheter i arbetet eller endera av dem.

I nästan tredjedel av alla platsannonserna fanns det någon motivering varför språkkunskaper behövs. Till exempel globalisering, koncernspråk och arbetsuppgifter

var motiveringar till behovet av språkliga färdigheter. Det fanns också flera exempel på när arbetsgivaren förmodligen antog att arbetstagaren kan tolka behovet av språk i platsannonser. Jag tog dock inte reda på anledningar till språkkunskapskraven utanför forskningsmaterialet, utan jag gjorde iakttagelser och tolkningar ur forskningsmaterialet.

Språkliga färdigheter behövdes även om inga specifika språk omnämndes i både finsk- och svenskspråkiga platsannonser. Till exempel kommunikations- och problemlösningsförmågan behövdes och språkliga färdigheter var centrala i dem. Det förväntades också förmågan att förhandla och vinna förtroende som kräver ett helt speciellt sätt att uttrycka sig språkligt. Språkliga färdigheter är således viktiga i arbetslivet eftersom språkkunskaperna inte bara betyder att kunna något språk utan också förstå på vilket sätt och i vilken kommunikativ situation språket kan användas i samspel med andra, såsom Härmälä (2010) samt Räsänen och Taalas (2010) konstaterade (se avsnitt 2.1–2.1.1).

De lediga tjänsterna som jag analyserade varierade i längd. Några jobb var permanenta, andra gällde tills vidare eller var temporära. Arbetens karaktär varierade också mellan heltids- och deltidsarbete. Alla platsannonser inkluderade någonting om språkliga färdigheter fast arbetens tid och längd var olika. Jag analyserade inte om branschen påverkade behovet av språkliga färdigheter, men det brukar åtminstone ha det (se avsnitt 2.1.2–2.1.4). Vad som dock är gemensamt för alla undersökta platsannonser är att de på något sätt är relaterade till internationell företagsverksamhet och/eller kundservice. Detta visar redan de typiska kontexter där språkkunskaperna speciellt behövs enligt denna undersökning. (Se också bilaga 1 och 2)

Det finns naturligtvis många faktorer som kan påverka behovet av språkliga färdigheter. Till exempel företagets språkpolicy som kan påverka språkkunskapskrav tog jag inte reda på (se avsnitt 2.2.1). Jag utelämnade också i analysen vem som skrev platsannonserna förutom att notera om det var själva företaget eller rekryteringstjänsten. Det är också oklart hur snabbt platsannonserna skrivits, hur bra skribenten förstår vilka kunskaper som behövs i arbete och om skribenten kan formulera dem tydligt i platsannonserna. Enligt forskningsresultaten kan man således inte dra säkra slutsatser vilka faktorer som påverkade behovet av språkliga färdigheter. För att förstå anledningar till behovet av språkliga färdigheter skulle det behövas större forskningsmaterial samt information utanför platsannonser.

Behovet av språkkunskaper verkar dock inte alltid vara kopplat till arbetets krav eller de anställdas position. Område och/eller internationell verksamhet kan i vissa fall inverka mer på behovet av språkliga färdigheter. Till exempel *kahvilamyyjä* ('kafé-personal') behövde förmodligen ingen hög utbildning men arbetsområdet var det tvåspråkiga Borgå. Det var troligen den största orsaken till behovet av tvåspråkig personal. Denna slutsats är dock inte säker eller slutsatsen kan inte generaliseras på grund

av ett knappt forskningsmaterial. Någon anledning finns det dock för språkkunskapsbehov, såsom språkpolicy, region eller andra (se Maamies 2010 i avsnitt 2.2.2)

Det finns många slags behov i dagens arbetsliv och kunskapsbehoven förändras i takt med arbetslivet. Denna studie visar att avancerade språkkunskaper åtminstone behövs inom företagsverksamhet och/eller kundservice. Språket behövs i olika former både internt på arbetsplatsen och externt med kunder och övriga samarbetspartner. För att man ska kunna undersöka noggrannare behovet av språkliga färdigheter i arbetslivet, behövs det mera omfattande material. Ett större antal platsannonser inom flera branscher skulle ge ett mer tillförlitligt resultat av arbetslivets språkkunskapskrav. Även om språkliga färdigheter inte tas upp i platsannonser, skulle det vara viktigt att undersöka varför det är så. Man skulle kunna intervjua företagets ledning hur de anser vikten av olika språk och språkkunniga anställda i företagets verksamhet.

Den starka ställningen av finska, svenska och engelska syns i det finländska arbetslivet enligt forskningsresultaten medan övriga språk sällan förväntades och kunskaper i dem ansågs inte särskilt ofta att vara någon merit. Språkutbudet i skolan samt motivationen att studera främmande språk kunde öka om nyttan av språkkunskaperna syntes konkret. Det kan dock löna sig för den språkkunniga sökanden att visa sina språkkunskaper fast de inte förutsätts explicit. Ändå måste språkval och utveckling av språkliga färdigheter stödjas genom hela studietiden för att nå tillräcklig kompetens som skulle återspeglas vidare i arbetslivet.

LITTERATUR

- Andersen, H. & Rasmussen, E.S. 2004. The role of language skills in corporate communication. I: *Corporate Communications: An International Journal* 9 (3), 231–242.
- Duunitori, 2022. <https://www.duunitori.fi/tyonantajasivu/duunitori> (Hämtad: 23.2.2022)
- EF, 2021. *The world's largest ranking of countries and regions by English skills.* <https://www.ef.com/wwen/epi/> (Hämtad 9.4.2022)
- ELAN, 2006. *Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise.* https://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_en.pdf (Hämtad 22.2.2022)
- Englund, B. & Ledin, P. (red.) 2003. *Teoretiska perspektiv på sakprosa.* Lund: Studentlitteratur.
- Englund, G. 2008. "Det är som att komma hem" Betydelsen av svenskspråkig service för klienter inom socialservice. FSKC Rapporter 4/2008. Helsingfors: AB Det finlandssvenska kompetenscentret inom det sociala området. https://www.fskc.fi/publikationer/avhandlingar_pro_gradu/ (Hämtad 22.2.2022)
- Europeiska Unionens publikationsbyrå, 2011. *Språkguide för europeiska företag: Framgångsrik kommunikation i dina internationella affärer.* <https://data.europa.eu/doi/10.2766/957> (Hämtad 22.2.2022)
- Europeiska unionens råd, 2022. *Rysslands krig mot Ukraina.* <https://www.consilium.europa.eu/sv/topics/russia-s-war-on-ukraine/>
- Finlands näringsliv, 2010. *Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä.* EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009. (Hämtad 22.2.2022)
- Finlands näringsliv, 2014. *Kielitaito on kilpailuetu.* EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2014. (Hämtad 22.2.2022)
- Finlands näringsliv, 2017. *Henkilösötn osaamitarpeet digitaloudessa.* EK:n yrityskyselyn tulokset 2017. https://ek.fi/wp-content/uploads/Digi_Henko_Diat.pdf
- Finlex, 2003. *Lag om de språkkunskaper som krävs av offentligt anställda.* <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030424> (Hämtad 20.6.2022)
- Fuchs, L. 2016. *Svenska språkets betydelse inom handel mellan Finland och Skandinavien.* Examensarbete. Yrkeshögskolan Novia, Åbo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605249492> (Hämtad 22.2.2022)
- Hellgren, J. & Granskog, P. (red.) 2017. *Multilitteracitet: Upptäck och utveckla din kompetens.* Guider och handböcker av Utbildningsstyrelsen 2017:6. Helsingfors: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/189081_multilitteracitet.pdf (Hämtad 20.6.2022)
- Härmälä, M. 2010. Yleiskielitaitoa vai erityisalan kielitaitoa? Työelämän kielitaitovaatimukset kielitaidon arvioinnin näkökulmasta. I: *Kieli, koulutus ja yhteiskunta.* 1(6). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja->

- yhteiskunta-joulukuu-2010/yleiskielitaitoa-vai-erityisalan-kielitaitoa-tyoelaman-kielitaitovaatimukset-kielitaidon-arvioinnin-nakokulmasta
- Höglin, R. 2002. Engelska språket som hot och tillgång i Norden. I: *TemaNord* 2002: 561. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Ikäheimo, J. 2014. Esiinny, argumentoi, hurmaa. I: *Finlands näringsliv, 2014. Kielitaito on kilpailuetu*. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2014. (Hämtad 22.2.2022)
- Kangasharju, H., Piekkari, R. & Sääntti, R. 2010. Yrityksen kielipolitiikka: Missä se piilee? I: Lappalainen, H., Sorjonen, M-L & Vilkkuna, M. (red.) *Kielellä on merkitystä: näkökulmia kielipolitiikkaan*. Helsingfors: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Kangasvieri, T., Miettinen, E., Kukkohovi, P. & Härmälä, M. 2011. *Kielten tarjonta ja kielivalintojen perusteet perusopetuksessa*. Promemorior av Utbildningsstyrelsen 2011:3. <https://docplayer.fi/3397611-Kielten-tarjonta-ja-kielivalintojen-perusteet-perusopetuksessa.html>
- Koivisto, K. 2004. *Oikea valinta: Rekrytoinnin menetelmät*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. *Areena: yritysviestinnän käsikirja*. Helsingfors: Edita Publishing.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. I: Valli, R. (red.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Femte upplagan. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50.
- Lavón, L. 2001. *Mitä Työpaikkailmoitus Kertoo? Sanomalehtien työpaikkailmoitusten analyysiä*. Sarja Keskustelua ja raportteja 7:2001. Publiceringar av Åbo Handelshögskolan. Åbo: Grafia.
- Leppänen, S., Nikula, T. & Kääntä, L. (red.) 2008 *Kolmas kotimainen: Lähikuvia englannin käytöstä Suomessa*. Helsingfors: SKS, 9–40.
- Leppänen, S., Pitkänen-Huhta, A., Nikula, T. mfl. 2009. *Kansallinen kyselytutkimus englannin kielestä Suomessa: Käyttö, merkitys ja asenteet*. Jyväskylä studies in humanities 132. Jyväskylä universitet, Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22892/978-951-39-3815-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Liddicoat, A. 2007. *Language planning and policy issues in language planning and literacy*. Bristol: Multilingual Matters.
- Maamies, S. 2010. Yritysten monet kielet. I: *Kielikello* 3/2010. <https://www.kielikello.fi/-/yritysten-monet-kielet>
- Mauranen, A. 2003. Lingua Franca Englanti – Tuntematonta Kieltä? I: Koskela, M. & Pilke, N. (red.) *Kieli ja asiantuntijuus*. AFinLAs årbok 2003. Publiceringar av Finländska föreningen för tillämpad språkvetenskap nr 61. Jyväskylä, 117–133.
- Markkanen, M. 2002. *Onnistu rekrytoinnissa*. Helsingfors: WSOY.
- Marschan-Piekkari, R., Welch, D. & Welch, L. 1999. Adopting a common corporate language: IHRM implications. I: *International journal of human resource management* 10 (3), 377–390.
- Niemi, H., Ruuskanen, T. & Seppänen, T. 2014. *Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012*. Helsingfors: Statistikcentralen. (Hämtad 6.4.2022)

- Nordman, M. 1994. *Minilekter: Om de små textgenrernas språk*. Publiceringar av Vasa universitet nr 178.
- Piekkari, R. 2010. Suomi ja muut kielet monikielisessä työympäristössä. I: *Kielikello* 3/2010. <https://www.kielikello.fi/-/suomi-ja-muut-kielet-monikielisessa-tyoyhteisossa>
- Pyykkö, R. 2017. *Flerspråkighet som en resurs. Utredning angående läget för och nivån på språkreserven i Finland*. Publiceringar av Undervisnings- och kulturministeriet nr 51. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160374/okm51.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pyykkö, R., Tuomi, U-K., Juurakko-Paavola, T. & Fiilin, U. 2007. Uutta yhteistyötä ja profiilien terävöittämisestä: Korkeakoulujen kielikoulutus. I: Soveltavan kielentutkimuksen keskus, 2007. *Kohti tulevaisuuden kielikoulutusta: Kielikoulutuspoliittisen projektin loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 123–151. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36609/Kohti%20tulevaisuuden%20kielikoulutusta.pdf?sequence=1#page=123>
- Pöysä, J. 2015. Lähiluvun tieto. Näkökulmia kirjoitetun muistelukerronnan tutkimukseen. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.
- Ricento, T. 2006. *An Introduction to Language Policy: Theory and Method*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Räsänen, A. & Taalas, P. 2010. Työelämässä ei pärjää ilman monipuolisia kommunikointi- ja kulttuuritaitoja – miten Jyväskylän yliopiston kielikeskus vastaa näihin haasteisiin? I: *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*. 1(6). https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27029/Joulukuu2010_Tyoelamassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saarinen, T. 2011. Kielitaito ja työmarkkinat: Euroopan unioni ikuisuusongelman kimpussa. I: *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*. 2(7). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-marras-joulukuu-2011/kielitaito-ja-tyomarkkinat-euroopan-unioni-ikuisuusongelman-kimpussa>
- Sajavaara, A. 2010. Kieli- ja viestintätaidot korostuvat työelämässä. I: *Kielikello* 3/2010. <https://www.kielikello.fi/-/kieli-ja-viestintataidot-korostuvat-tyoelamassa>
- Seidlhofer, B., Breiteneder, A. & Pitzl, M-L. 2006. *English as a Lingua Franca in Europe: Challenges For Applied Linguistics*. Annual Review of Applied Linguistics (2006) 26. Cambridge: Cambridge University Press, 3–34.
- Sjöberg, A. 2002. Functionality of language skills in occupational English : the point of view of language users, language training and language testing. Doktorsavhandling. Jyväskylä universitet, Jyväskylä.
- Spolsky, B. 2004. *Language policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Språkläraryrket i Finland, 2015. Gallup till gymnasielärare. I: *Tempus* 6/2015. *Herra varjele, tehdäänkö jossain niin?*

- Statistikcentralen, 2022. Vieraskieliset.
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html> (Hämtad 21.3.2022)
- Suomi, E. 2017. *Työpaikkailmoituksen retoriikka ruotsinsuomalaisissa työpaikkailmoituksissa*. Kandidatexamen. Stockholms universitet, Stockholm.
<http://docplayer.fi/108459672-Tyopaikkailmoituksen-retoriikka-ruotsinsuomalaisissa-tyopaikkailmoituksissa.html>
- Tandefelt, M. & Forskningscentralen för de inhemska språken. 2005. *Tänk om...*
https://kaino.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/tank_om/kap_vii.html
(Hämtad 15.12.2021)
- Tergujeff, E. & Kautonen, M. 2019. *Suullinen kielitaito: Opi, opeta, arvioi*. Helsingfors: Otava.
- Tervola, M. 2019. *Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet. Erytisyalan kielitaidon näkökulma lääkärien työhön*. Tammerfors universitet: Doktorsavhandlingar vid Tammerfors universitet 92.
- Utbildningsstyrelsen, 2022. Perusopetuksen opetussuunnitelman ydinasiat.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelman-perusteet>
- Virkkula, T. 2008. Työntekijöiden kokemuksia englannista yritysmaailman yhteisenä kielenä. I: Leppänen, S., & Nikula, T. & Kääntä, L. (red.) *Kolmas kotimainen: Lähikuvia englannin käytöstä Suomessa*. Helsingfors: SKS, 382–420.
- Vos, M. & Shoemaker, H. 2011. *Integrated communication: concern, internal and marketing communication*. Fjärde upplagan. Netherlands: Eleven International Publishing.
- Zachiu, H.A. 2016. *Jakten på "det goda" En studie av arbetsplatsannonser som riktar sig till specialpedagoger och speciallärare*. Examensarbete. Stockholms universitet, Stockholm.

BILAGOR

BILAGA 1. EN LISTA PÅ FINSKSPRÅKIGA PLATSANNONSER

Titel	Företag	Ort
<i>Toimitusjohtaja</i>	Start Up Lions Oy	Helsingfors, på distans
<i>Myyjä</i>	JACK & JONES	Helsingfors
<i>Tuotannon suunnittelija</i>	Sinituote Oy	Kumo (finsk. Kokemäki)
<i>Customer Service Specialist</i>	Santander Consumer Finance Oy	Helsingfors
<i>Metsäsiantuntija</i>	Stora Enso	Joutsa, S:t Michels arbetsgrupp
<i>Asiakasneuvoja</i>	Dynava / Oy Eniro Finland Ab	Åbo eller på distans
<i>Postinjakaja</i>	Mailia Oy	Esbo
<i>Regional Manager</i>	Beretta	Riihimäki
<i>Myynti-insinööri</i>	Vahterus Oy	Åbo, Nystad
<i>Taksivoälitystyöntekijä</i>	Taksi Tampere	Tammerfors
<i>Yritysmyyjä / företags säljare</i>	Stark Vaasa	Vasa, Korsholm
<i>Certification Engineer</i>	Acoustics	Esbo, Helsingfors
<i>Tutkimushaastattelija</i>	Norstat Finland Oy	Uleåborg
<i>Myymäläpäällikkö</i>	Flying Tiger Copenhagen	Vasa
<i>Kahvilatarjoilija</i>	Select Service Partner Finland Oy	Uleåborg
<i>Matkasihteeri</i>	Aalto universitet	Esbo, på distans
<i>3D-suunnittelija</i>	Valtti HR	Parkano
<i>Nuorempi rakennussuunnittelija</i>	Kontiotuote Oy	Uleåborg, Rovaniemi eller Pudasjärvi
<i>Projekti-insinööri</i>	Sarlin Oy Ab	Vanda
<i>Elämysasiantuntija</i>	Elämys Live	Helsingfors

BILAGA 2. EN LISTA PÅ SVENSKSPRÅKIGA PLATSANNONSER

Titel	Företag	Ort
<i>Legal Council / bolagsjurist</i>	Cloetta AB	Sundbyberg
<i>Sales Development Representative (svensktalande)</i>	Chevry	Helsingfors
<i>Försäljare</i>	Enia Oy	Vasa
<i>Restaurangchef</i>	Svenska Klubben	Helsingfors
<i>Säljare / Myyntiedustaja</i>	Renoa	Seinäjoki
<i>Kontors- och marknadsföringsansvarig</i>	Varustamo Oy	Borgå
<i>Informatör / redaktör</i>	Svenska hörsel förbundet rf	Helsingfors
<i>Fakultetskoordinator</i>	Åbo Akademi	Åbo eller på distans
<i>Ordningsvakter / järjestyksenvalvojia</i>	Lilla teatern	Helsingfors
<i>Asiakasneuvoja / Customer happiness trainee</i>	Gubbe	Finland / Sverige / på distans
<i>Kulturredaktör</i>	Svenska Yle	Helsingfors, hybridmodell
<i>Kahvilamyyjä</i>	Kafé Peltonen ab	Borgå
<i>Eftisledare / iltapäiväkerhon ohjaaja</i>	Linguajoy Kielikerhot oy	Helsingfors
<i>Kommunikatör</i>	Natur och Miljö rf	Helsingfors
<i>Utbildare</i>	Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry	Helsingfors
<i>Kundrådgivare</i>	Vakka-Suomen Puhelin Oy	Åbo / på distans
<i>Försäljare</i>	Suoramarkkinointi Mega Oy	Jyväskylä
<i>Svenskkunnig transkriberare</i>	Diktamen Oy	Helsingfors
<i>Redaktör</i>	Svenska handelshögskolan	Helsingfors
<i>Help Desk support (svensktalande)</i>	Sykes Finland Oy	Åbo, på distans