

Det finska språkets ställning inom det åländska arbetslivet



De senaste rapporterna från ÅSUB

- 2006:1 Företagsrådgivningen vid Ålands Handelskammare och Ålands Företagareförening – En utvärdering
- 2006:2 Det framtida utbildningsbehovet på Åland
- 2006:3 Konjunkturläget våren 2006
- 2006:4 Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn våren 2006
- 2006:5 Kommunreform på Åland? En förstudie
- 2006:6 Konjunkturläget hösten 2006
- 2006:7 Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn – hösten 2006
- 2006:8 Ålänningarnas partisympatier. Hösten 2006
- 2006:9 Förhandsbedömningar av Ålands EU-program 2007-2013. Regional konkurrenskraft och sysselsättning. Landsbygdens utveckling
- 2006:10 Att skapa sin försörjning i insulära regioner. Sex nordiska fallstudier
- 2007:1 Konjunkturläget våren 2007
- 2007:2 Det åländska sjöklustret
- 2007:3 Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn. Våren 2007
- 2007:4 Prognos för flitpengens utveckling 2008-2010. En analys av olika faktorer
inverkan på skattegottgörelsen
- 2007:5 Ekonomisk utsatthet och social trygghet på Åland
- 2007:6 Konjunkturläget hösten 2007
- 2007:7 Olika behandling i lika situation". Om diskriminering i det åländska samhället
- 2007:8 Färöarna - En studie av institutionellt handlingsutrymme, ekonomisk utveckling
och ekonomisk-politiskt lärande
- 2007:9 Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn. Hösten 2007.

Förord

Denna rapport är skriven på uppdrag av Ålands Landskapsregering. Uppdragets bakgrund är den debatt om det finska språkets roll och ställning inom det åländska arbetslivet som av och till förts inom Lagtinget under senare år. Som en följd av denna debatt tillsatte Landskapsregeringen hösten 2004 en parlamentarisk kommitté med uppgiften att utarbeta ett språkpolitiskt program för Åland. På basen av arbetet i denna kommitté redovisade Landskapsregeringen i början av 2007 ett betänkande som bland annat innehöll två utredningsuppdrag till ÅSUB.

Det första av dessa avrapporteras i föreliggande rapport - samt senare i vår delvis också i ytterligare en rapport med fokus på den åländska flyttningsrörelsen sedd ur ett arbetsmarknadsperspektiv som ÅSUB gör på uppdrag av arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS). Resultaten kommer då bland annat att användas i bedömningen av eventuella skillnader mellan arbetsgivarnas och de enskilda arbetstagarnas syn på behovet av kunskaper i finska för att erhålla arbete på Åland. Den sistnämnda utredningen kommer att publiceras senare under våren 2008.

Det andra av landskapsregeringens två uppdrag till ÅSUB gäller de enskilda ålänningarnas syn på finska språkets roll i sitt vardagsliv - i vilka situationer de upplever ett behov av att kunna finska, i vilka sammanhang som information och service på svenska saknas eller är bristfällig etc. Den studien, som görs i form av en omfattande enkät till på Åland bosatta, kommer att påbörjas i slutet av innevarande år och avrapporteras till uppdragsgivaren under våren 2009.

Underlagsmaterialet till denna rapport bygger i allt väsentligt på intervjuer med personer med ansvar för rekrytering av arbetskraft inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Sammanlagt sextiosju personer intervjuades, varav fyrtiotre företrädare för det privata näringslivet och tjugofyra för den offentliga sektorn och föreningslivet. Intervjuerna genomfördes på frivillig basis och med garantier om full sekretess för de medverkande sagesmännen och -kvinnorna. Utan dessa personers medverkan hade denna utredning inte varit möjlig att genomföra. *ÅSUB vill därför rikta ett stort tack till de intervjupersoner vilka genom sina djupgående kunskaper om behovet av kunskaper i finska inom dagens åländska arbetsliv möjliggjort denna rapport.*

Undertecknad har varit huvudansvarig för utredningsarbetet och också ansvarat för sammanställningen av denna rapport. Tack till *Gunilla Sanders* som genom sina tidigare utredningar i "språkfrågan" samt sin hjälp med urvalet av personalansvariga intervjupersoner inom den offentliga sektorn underlättat utredningsarbetet.

Slutligen bör nämnas att intervjufrågorna utarbetades och testades i en bredare grupp ÅSUB-medarbetare vilka även kommenterat och förbättrat utformningen av den slutliga rapporten: *Kenth Häggblom, Jouko Kinnunen, Rickard Palmer, Katarina Fellman* och *Maria Rundberg*. Stort tack också till er!

Mariehamn i mars 2008

Bjarne Lindström
Direktör

Innehåll

Förord	3
--------------	---

Del I: Sammanfattning, bakgrund och

underlagsmaterial	7
--------------------------------	---

1. Sammanfattning	9
--------------------------------	---

2. Introduktion	13
------------------------------	----

2.1 Bakgrund.....	13
-------------------	----

2.2 Underlagsmaterialet	14
-------------------------------	----

2.3 Intervjuernas uppläggning och innehåll.....	17
---	----

Del II: Det privata näringslivet.....

3. Allmänt om företagens rekryteringsprocess	21
---	----

3.1 Rekrytering av ny fastanställd personal	21
---	----

3.2 Rekrytering av vikarier och säsonganställd arbetskraft.....	22
---	----

4. Finska språkets betydelse inom näringslivet	25
---	----

4.1 Kunskaperna i finska inom dagens näringsliv	25
---	----

4.2 Finskan som meriteringsfaktor vid nyanställningar.....	25
--	----

4.3 Finskans inverkan på företagens rekrytering	27
---	----

4.4 De åländska företagens syn på finskan inom näringslivet	29
---	----

4.5 Företagens egna kommentarer	31
---------------------------------------	----

Del III: Den offentliga sektorn och föreningslivet.....

5. Allmänna uppgifter om personal, utbildning och rekrytering	37
--	----

5.1 Yrkesgrupper och utbildning	37
---------------------------------------	----

5.2 Tillgången på svenskspråkig yrkes- och vidareutbildning.....	37
--	----

5.3 Personalbehov och nyrekrytering av fast arbetskraft.....	38
--	----

5.4 Sommarvikarier och säsonganställningar	39
--	----

6. Behovet av finska språkkunskaper inom den offentliga verksamheten på Åland	41
--	----

6.1 Kunskaperna i finska.....	41
-------------------------------	----

6.2 Finskans betydelse vid nyanställningar.....	41
---	----

6.3 Effekterna på rekryteringen av ny personal och sommarvikarier	43
---	----

6.4 Synen på finskans ställning inom den offentliga och "tredje" sektorn	44
--	----

6.5 Intervjupersonernas egna synpunkter och kommentarer	46
---	----

Del IV: Den samlade bilden	49
7. Det finska språkets ställning inom det åländska arbetslivet	51
7.1 De viktigaste slutsatserna.....	51
7.2 Avslutande kommentarer	52
Referenser	55

Bilaga I: *Finska språkets roll inom det åländska arbetslivet. Intervjufrågor till det privata näringslivet.*

Bilaga II: Finska språkets roll inom det åländska arbetslivet. Intervjufrågor till den offentliga sektorn.

Del I: Sammanfattning, bakgrund och underlagsmaterial

1. Sammanfattning

Bakgrunden till föreliggande rapport är en debatt i lagtinget om finskans roll på den åländska arbetsmarknaden. Som en följd av lagtingsdebatten tillsattes en parlamentarisk kommitté som i en rapport våren 2006 föreslog en del insatser och åtgärder, bl a föreliggande utredning om behovet av kunskaper i finska inom dagens åländska arbetsliv.

Underlagsmaterialet till denna rapport bygger i allt väsentligt på intervjuer med personer med olika typer av ansvar för rekrytering av arbetskraft inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Sammanlagt 67 personer intervjuades. Intervjuerna genomfördes per telefon enligt ett på förhand utformat frågeformulär i syfte att säkra likabehandling av intervjupersonerna samt jämförbarhet i svaren.

Beträffande den del av underökningen som gäller den *privata sektorn*, så genomfördes intervjuerna under hösten 2007 (oktober och november). Intervjuobjekten var personalansvariga och/eller verkställande direktörer vid 43 åländska företag.

Företagen valdes i syfte att få en så bred representation av näringslivet som möjligt. Hela spektrumet av branscher från stora rederikoncerner och kvalificerade tjänsteföretag med betydande verksamhet utanför Åland till småföretagen inom turism och odling är sålunda representerade. Urvalet har i huvudsak skett bland företag med minst 20 anställda, dock med vissa kompletteringar av betydligt mindre företag (mindre än tio anställda) inom branscher där företag med mer än 20 anställda knappast alls förekommer (främst inom delar av turistbranschen samt primärnäringarna). Orsaken till undersökningens fokus på de litet större företagen är det faktum att det är dessa företag som volymmässigt helt dominerar nyrekryteringen av arbetskraft.

Med sina sammanlagt drygt 4 700 fast anställda (plus årligen återkommande säsongsanställningar, vikariat m.m.) representerar de intervjuade företagen omkring 55 procent av hela den privata sysselsättningen på Åland. Eftersom några av de under senare år mest expansiva åländska företagen finns med i urvalet, så representerar de sannolikt en ännu större andel av den totala årliga nyrekryteringen av arbetskraft inom det åländska näringslivet. De valda företagen kan därmed anses vara rimligt representativa när det gäller de meriteringskrav som i dag i allmänhet ställs vid anställning av ny personal inom den privata sektorn på Åland.

Den *offentliga sektorn* omfattar i denna studie även samhällsstödd föreningsverksamhet och liknande (den s.k. "tredje sektorn"). Också här har urvalet av myndigheter och

organisationer gjorts i syfte att få en så bred representation som möjligt. Verksamheter och myndigheter inom landskaps- och kommunsektorn, staten, kyrkan samt olika typer av organisationer och föreningar av olika slag finns sålunda med i urvalet.

Även i detta fall intervjuades personer i ledningen för, eller med särskilt personalansvar inom, de i undersökningen ingående verksamheterna. Sammanlagt 24 ansvariga inom totalt 22 myndigheter och organisationer intervjuades. I några fall gällde intervjuerna ledningen för centralorganisationer med ett stort antal medlemsorganisationer/myndigheter/kommuner där den intervjuade personen ombads uttala sig om förhållanden inom hela sin "medlemskår". Intervjuerna genomfördes under januari och början av februari 2008.

Bland de undersökta myndigheterna ingår såväl organisationer och sektorer med mer än 1 000 anställda som små myndigheter och enheter med blott ett par anställda. Innefattande i stort sett alla typer av verksamheter inom den offentliga och "tredje" sektorn på Åland, och ett samlat utbud på ca 3 500 arbetsplatser, så måste urvalet anses representativt och väl motsvara behovet den här typen av undersökning.

De intervjuade myndigheterna och organisationerna täcker i stort sett in alla typer av verksamheter som förekommer inom den offentliga och tredje sektorn på dagens Åland. Förutom central administration och myndighetsutövning inom stat, kommuner och självstyrelse omfattar undersökningen intern administration och operativ verksamhet inom bl a vård, omsorg, folkhälsa och utbildning, infrastruktur och kommunal teknik, räddningsväsende, bevaknings- och polisiär verksamhet, trafikledning, kyrka, intressebevakning samt idrotts- och friluftsverksamhet.

Undersökningens *resultat med avseende på finska språkets ställning* inom det åländska arbetslivet kan sammanfattas i följande huvudpunkter:

- Kunskaper i finska väger tungt som meriteringsfaktor vid nyrekrytering inom näringslivet. Detta gäller även, om än i varierande grad, inom betydande delar av den offentliga arbetsmarknaden.
- Inom den offentliga sektorn är behoven av kunskaper i finska särskilt stora inom den statliga verksamheten på Åland.
- Med några få undantag inom det privata näringslivet (delar av IT-sektorn och finanssektorn) värderas kunskaper i finska lika högt, oftast högre, än kunskaper i engelska.
- Behovet av finska inom företagen, den offentliga sektorn och föreningslivet är

ofta kopplade till "institutionellt" drivna språkrav, dvs Ålands statstillhörighet i kombination med begränsad självstyrelse inom det ekonomiskt-juridiska området

- Kunskaperna i finska inom näringslivet, men även inom delar av den offentliga verksamheten, är i dag betydande.
- Behovet av kunskaper i finska begränsar i viss mån företagens och den offentliga arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter inom Åland.
- Efterfrågan på arbetskraft med goda kunskaper i finska har medverkat till en rätt omfattande arbetskraftsrekrytering i Finland utanför Åland.
- De finska kunskapskraven minskar näringslivets och de offentliga arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera ålänningar med utbildning från Sverige eller andra delar av världen utanför Finland.
- Det finns i dag en strukturell motsättning mellan å ena sidan det åländska "civilsamhällets" svenska karaktär och de svaga kunskaper i finska som detta innebär, och å andra sidan arbetslivets rätt starka orientering mot Finland - med de finska språkrav som detta ofta medför.

Övriga resultat av intresse gäller främst behoven av och inriktningen på rekryteringen av ny arbetskraft inom dagens åländska arbetsmarknad. Undersökningen visade sålunda att arbetsgivarna under senare år nyrekryterat personal i rätt stor omfattning. Såväl näringslivet som den offentliga sektorn anställer också rätt mycket sommarvikarier och/eller säsongsarbetskraft. Utbildningsmässigt är variationerna stora, men den allmänna trenden - särskilt inom den offentliga sektorn - är att en allt större del av den nyrekryterade fasta personalen har någon form av högskoleutbildning.

Inom det privata näringslivet täcker nyrekryteringen in ett brett spektrum av befattningar och yrken: ombordanställda, kvalificerad IT-personal, service- och inköp/försäljningspersonal samt personal för löpande administration, företagsledning, tillverkning, odling, transport- och lagerarbete. Under senare år har det dock skett en förskjutning av nyrekryteringen mot personalgrupper inom den expanderande IT-sektorn samt kvalificerad inköps- och säljpersonal inom tjänstenäringarna. Inom den offentliga delen av arbetsmarknaden domineras nyrekryteringen av personalgrupper inom vård, skola och omsorg samt den typ av administration och service till allmänheten som präglar så mycket av verksamheten inom sektorn.

Inom det privata näringslivet ansåg flertalet av de företagen att man hade haft en del problem med att fram den typ av arbetskraft som man behövt inom de åländska

arbetsmarknaden, något som lett till en rätt så omfattande utomåländsk arbetskraftsrekrytering. Mer än hälften av företagen uppgav sålunda att de rekryterat betydande delar av sin nya arbetskraft utanför Åland. Inom offentliga sektorn uppgavs rekryteringsproblemen vara mindre än bland företagen. Ändå rapporterade nästan samtliga tillfrågade myndigheter och organisationer att de delvis rekryterat sina nya medarbetare utanför Åland. Inom det privata näringslivet såväl som den offentliga sektorn dominerades den utomåländska rekryteringen av den fastlandsfinska arbetsmarknaden.

Åldersmässigt dominerades nyrekryteringarna av gruppen 26 till 49 år, med tonvikt på 30 - 40 åringar. Inom delar av näringslivet förekom även nyrekrytering av ungdomar upp till 25 år. Åldersgruppen över 50 är nästan helt "osynlig" i företagens och myndigheternas redovisning av sin nyrekrytering under senare år.

Om man ser till de säsongsanställda så är den generella bilden att tillgången på sådan arbetskraft - med undantag för hälso- och sjukvården - är rätt god. Det finns sålunda gott om åländska (skol-) ungdomar som är villiga att hoppa in som vikarier och extra sommarpersonal. Trots detta förekommer ändå en hel del rekrytering av säsongsanställda utanför Åland - även i detta fall i huvudsak från Finland. Åldersmässigt dominerar ungdomar under 25 år den åländska "sommar- och vikariearbetsmarknaden".

2. Introduktion

2.1 Bakgrund

Diskussionerna och debatten om det finska språkets ställning inom det officiellt enspråkigt svenska Åland återkommer med jämna mellanrum. Olika uppfattningar om behovet av och kraven på kunskaper i finska inom arbetslivet framförs och debatteras. Frågan är politiskt känslig eftersom ett grundläggande villkor från det internationella samfundets sida för att Finland för snart 90 år sedan skulle få erhålla suveräniteten över Ålandsöarna, var att befolkningen i framtiden kunde säkras ett enspråkigt svenskt samhälle. All officiell myndighetskommunikation (inkl. den interna statliga) mellan Finland och Åland förutsattes ske enbart på svenska. Den åländska befolkningen skulle alltså - ur språksynpunkt - säkras samma levnads- och arbetsmiljö som erhållits om man hade återförenas med Sverige. Finska är därmed inte vilket språk som helst på Åland. Dess ställning i samhället och behovet av kunskaper i finska för att leva och försörja sig på Åland avspeglar på sätt och vis den finländskt-åländska självstyrelsemodellens förmåga att långsiktigt leva upp till de språkskyddsintentioner som låg bakom dess lansering av Nationernas förbund år 1921.

"Språkfrågan" debatterades i Lagtinget under 2002, något som ledde fram till en hemställan till landskapsregeringen att i samråd med lagtingets självstyrelsepolitiska nämnd utarbeta en s.k. vitbok gällande den officiella politiken i språkfrågan. Detta ledde till att regeringen och nämnden av den fristående utredaren Gunilla Sanders beställde en kartläggning av språksituationen inom näringslivet och den offentliga sektorn som underlag för fortsatta beslut och åtgärder. Rapporten, vars resultat pekade i riktning mot ett omfattande behov av kunskaper i finska inom det åländska arbetslivet, publicerades i augusti 2003.¹ Landskapsregeringen tillsatte därefter (sept. 2004) en parlamentariskt sammansatt kommitté med uppdrag att utarbeta ett språkpolitiskt program. Kommitténs slutrapport med titeln *"Insatser för svenska språkets ställning - förslag till språkpolitiskt program för landskapet Åland"* publicerades i april 2006.

Landskapsregeringen återkom i början av 2007 med ett meddelande till Lagtinget² där man på basen av språkkommitténs betänkande redovisar sina beslut i frågan. Dessa var att:

¹ Se Sanders (2003).

² Meddelande nr 3/2006-2007.

- tillsätta en språknämnd med uppdraget att följa upp den språkliga utvecklingen inom olika samhällssektorer
- intensifiera den utåtriktade informationen om Ålands enspråkiga svenska status och språkliga behov
- främja utökade kontakter till Sverige
- beställa två undersökningar av ÅSUB angående finska språkets inflytande inom Åland

Denna utredning är resultatet av den sista av regeringens fyra åtgärds punkter. Förutom att resultatet av utredningsarbetet publiceras i föreliggande ÅSUB-rapport, utnyttjas det som en del av underlaget för den analys av den åländska flyttningsrörelsen sedd ur ett arbetsmarknadsperspektiv som ÅSUB gör på uppdrag av arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS). Resultaten kommer då bl a att användas i bedömningen av eventuella skillnader mellan arbetsgivarnas och de enskilda arbetstagarnas syn på behovet av kunskaper i finska för att erhålla arbete på Åland. Den sistnämnda utredningen kommer att publiceras senare under våren 2008.

Det andra av landskapsregeringens två uppdrag till ÅSUB gäller de enskilda ålänningarnas syn på finska språkets roll i sitt vardagsliv - i vilka situationer de upplever ett behov av att kunna finska, i vilka sammanhang som information och service på svenska saknas eller är bristfällig etc. Den studien, som görs i form av en omfattande enkät till på Åland bosatta, kommer att påbörjas i slutet av innevarande år och avrapporteras till uppdragsgivaren under våren 2009.

2.2 Underlagsmaterialet

Underlagsmaterialet till denna rapport bygger i allt väsentligt på intervjuer med personer med olika typer av ansvar för rekrytering av arbetskraft inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Sammanlagt 67 personer intervjuades. Intervjuerna genomfördes per telefon enligt ett på förhand utformat frågeformulär i syfte att säkra likabehandling av intervjupersonerna samt jämförbarhet i svaren. De använda frågeformulären redovisas i Bilaga I och II.

Utöver det insamlade intervjuunderlaget har också några tidigare studier med fokus på "språkfrågan" vid nyrekryteringar inom den offentliga sektorn och det privata näringslivet kunnat användas (Kinnunen 2004, Sanders 2003, 2006a, 2006b).³ Dessa

³ I Lojander-Visapää (2007) finns även en del intervjumaterial rörande bl a näringslivets bedömning av det

har primärt fungerat som en form av "referensstudier" med vilka resultaten från föreliggande undersökning kan jämföras och testas. Som kommer att framgå nedan så överensstämmer resultaten från dessa tidigare studier rörande det finska språkets position på den åländska marknaden i allt väsentligt med undersökningens resultat.

Beträffande den del av undersökningen som gäller den *privata sektorn*, så genomfördes intervjuerna under hösten 2007 (oktober och november). Intervjuobjekten var personalansvariga och/eller verkställande direktörer vid mer än 40 åländska företag. Samtliga kontaktade företag ställde upp för intervju.

Företagen valdes i syfte att få en så bred representation av näringslivet som möjligt. Hela spektrumet av branscher från stora rederikoncerner och kvalificerade tjänsteföretag med betydande verksamhet utanför Åland till småföretagen inom turism och odling är sålunda representerade. Urvalet⁴ har i huvudsak skett bland företag med minst 20 anställda, dock med vissa kompletteringar av betydligt mindre företag (mindre än tio anställda) inom branscher där företag med mer än 20 anställda knappast alls förekommer (främst inom delar av turistbranschen samt primärnäringsarna). Orsaken till undersökningens fokus på de litet större företagen är det faktum att det är dessa företag som volymmässigt helt dominerar nyrekryteringen av arbetskraft. Nyanställningarna inom de minsta företagen, ofta enmansföretag eller rena familjeföretag, är av naturliga skäl begränsade och följer delvis också andra normer och meriteringskrav än på den mer reguljära arbetsmarknaden.

De sammanlagt 43 intervjuade företagen representerad följande branscher:

- Rederisektorn
- Landtransporter och logistikföretag
- Bank- och försäkring
- IT-företag och kvalificerade företagstjänster
- Inkvartering, hotell och restaurang
- Detalj- och partihandel
- Tillverkningsindustri (inkl. livsmedel)
- Byggsektor, markberedning etc
- Primärnäringsar (inkl. skog, bär, grönsaker & fiskodling)

Bland de intervjuade företagen hade hela 18 stycken någon form av fast verksamhet med anställd personal utanför Åland, främst i form av filialer i Finland och dotterbolag i Sverige samt resten av världen. Ägarbilderna är allmänt sett stabila. Med några få undantag

finska språkets vikt vid nyanställningar.

⁴ Som urvalsunderlag användes det officiella företagsregistret.

har inga större ägarbyten skett under senare år bland de intervjuade företagen. 29 av företagen hade enbart åländska ägare, 10 stycken hade större eller mindre inslag av utomåländskt ägande och fyra av dem var helt kontrollerade av utomåländska ägare.

När det gäller den geografiska marknadsinriktningen så hade 11 av de intervjuade företagen sin marknad enbart på Åland och 15 i huvudsak på Åland. Resterande 17 företag hade sina avsättningsmarknader helt eller till största delen utanför Åland.

Med sina sammanlagt drygt 4 700 fast anställda (plus årligen återkommande säsongsanställningar, vikariat m.m.) representerar de intervjuade företagen omkring 55 procent av hela den privata sysselsättningen på Åland.⁵ Eftersom några av de under senare år mest expansiva åländska företagen finns med i urvalet, så representerar de sannolikt en ännu större andel av den totala årliga nyrekryteringen av arbetskraft inom det åländska näringslivet. De valda företagen kan därmed anses vara rimligt representativa när det gäller de meriteringskrav som i dag i allmänhet ställs vid anställning av ny personal inom den privata sektorn på Åland.

Den *offentliga sektorn* har i denna undersökning utvidgats till att även omfatta en del samhällsstödd föreningsverksamhet och liknande (den s.k. "tredje sektorn"). Även här har urvalet av myndigheter och organisationer gjorts i syfte att få en så bred representation som möjligt. Verksamheter och myndigheter inom landskaps- och kommunsektorn, staten, kyrkan samt olika typer av organisationer och föreningar av olika slag finns sålunda med i urvalet.

Även i detta fall intervjuades personer i ledningen för, eller med särskilt personalansvar inom, de i undersökningen ingående verksamheterna. Sammanlagt 24 ansvariga inom totalt 22 myndigheter och organisationer intervjuades. I några fall gällde intervjuerna ledningen för centralorganisationer med ett stort antal medlemsorganisationer/myndigheter där den intervjuade personen ombads uttala sig om förhållanden inom hela sin "medlemskår". Intervjuerna genomfördes under januari och början av februari 2008.

Bland de undersökta myndigheterna ingår såväl organisationer och sektorer med mer än 1 000 anställda som små myndigheter och enheter med blott ett par anställda. Innefattande i stort sett alla typer av verksamheter inom den offentliga och "tredje" sektorn på Åland, och ett samlat utbud på ca 3 500 arbetsplatser, så måste urvalet anses representativt och väl motsvara behovet den här typen av undersökning.

⁵ Inkl. ålandsregisterade fartyg. Andel av de fast anställda men exklusive säsongsanställda, vikarier etc.

De intervjuade myndigheterna och organisationerna täcker i stort sett in alla typer av verksamheter som förekommer inom den offentliga och tredje sektorn på dagens Åland. Förutom central administration och myndighetsutövning inom stat, kommuner och självstyrelse omfattar undersökningen intern administration och operativ verksamhet inom bl a vård, omsorg, folkhälsa och utbildning, infrastruktur och kommunalteknik, räddningsväsende, bevaknings- och polisiär verksamhet, trafikledning, kyrka, intressebevakning samt idrotts- och friluftsverksamhet.

Lagstiftningsmässigt reglerades ungefär en tredjedel av de i undersökningen ingående verksamheterna av rent statlig lagstiftning och ca 40 procent av åländsk lagstiftning, dock rätt ofta då i form av s.k. "blankettlagstiftning".⁶ Resterande verksamhet reglerades i olika former av blandad åländsk-finsk lagstiftningsbehörighet.

De intervjuade myndigheternas och organisationernas målgrupper och klienter var i första hand allmänhet och privatpersoner, men även i rätt stor utsträckning privata företag samt andra myndigheter och organisationer. Klienterna fanns helt eller huvudsakligen inom Åland. De utomåländska "klienterna" hade främst sina hemorter i Finland och Sverige.

2.3 Intervjuernas uppläggning och innehåll

Undersökningen bygger, som framgått ovan, i huvudsak på telefonintervjuer med rekryteringsansvariga inom den offentliga och privata sektorn. Intervjuerna genomfördes per telefon enligt ett färdigt upplagt formulär (**Bilaga I och II**).

Frågorna till *det privata näringslivet* var indelade i fyra huvudgrupper. Den första gruppen av frågor gällde viktiga bakgrundsuppgifter om företagets verksamhet, ägare, geografiska marknadsinriktning samt personalens yrkesinriktning, utbildning och kunskaper i finska. Den andra gruppen av frågor syftade till att få en bild av företagets rekryteringsprocess och arbetskraftsbehov. Hur har nyrekryteringen av fast såväl som mera säsongsbetonad arbetskraft sett ut med avseende på utbildning och åldrar? I hur hög grad har rekryteringen skett utanför Åland? Har det i allmänhet varit svårt att få tag i lämplig arbetskraft - och i så fall varför?

Den tredje gruppen frågor fokuserade helt på undersökningens kärnproblematik, alltså finska språkets betydelse som meriteringsfaktor vid nyställningar inom företagen. Hur viktiga är de finska kunskaperna jämfört med annan meritering? Inom vilken typ av

⁶ Med "blankettlagstiftning" avses ett mycket speciell åländsk lagstiftningsprocedur där Åland inom områden där man har full egen behörighet av olika skäl ändå väljer att låta motsvarande finsk lagstiftning gälla som åländsk lag.

yrken och branscher är finska kunskaper särskilt viktiga? Vilken nivå på kunskaperna krävs? Har finska språkkrav påverkat företagens rekryteringsmöjligheter, och då inte minst möjligheterna att rekrytera unga ålänningar med högre utbildning och examina från Sverige och andra utbildningsmiljöer utanför Finland?

Intervjun avslutades med ett antal frågor där företagen gavs möjlighet att ge sin syn på det finska språkets ställning inom det åländska näringslivet i stort, alltså utanför det egna företagets verksamhet. Har behovet av kunskaper i finska förändrats under de senaste 10-15 åren? Om behovet ökat, vad beror detta i så fall på? Är kraven på kunskaper i finska inom näringslivet något positivt eller försvårar detta verksamheten? Företagen gavs också möjlighet att - om de så ville - mera allmänt reflektera över "språksituationen" på Åland och ge sin syn på det finska språkets framtida position inom näringslivet.

Intervjuerna genomfördes strikt enligt ovan redovisade upplägg - med exakt samma frågor i samma ordningsföljd och med samma svarsalternativ för samtliga undersökningens företag. De av företagen givna svaren utgör det huvudsakliga underlaget för redovisningen av resultaten gällande finskan inom det privata näringslivet i denna rapport.

En del av intervjufrågorna var dock svåra för företagen att ge riktigt klara och entydiga svar på, och i många fall var också svarsalternativen kompletterande snarare än varandra uteslutande. Frågorna passade av naturliga skäl också olika bra in på olika branscher och företag. Detta gav upphov till kommentarer och klargöranden från företagen som - tillsammans med de fritt formulerade mer övergripande kommentarerna i slutet av intervjun - utgör ett viktigt kompletterande underlag för rapportens samlade analys av det finska språkets ställning inom dagens åländska näringsliv.

Med undantag för de två första blocken med bakgrundsuppgifter om verksamheten samt om personalens utbildning och kompetensutveckling, överensstämmer frågorna till *den offentliga och "tredje" sektorn* helt med de ovan presenterade frågorna till företagen. Frågorna om ägare och ägarförändringar har bytts ut mot uppgifter om huvudman och huruvida verksamheten regleras av åländsk eller finsk lagstiftning. Här frågades även efter vilken typ av "klienter" som myndigheten/organisationen hade och i vilken utsträckning dessa fanns inom eller utanför Åland. Frågor ställdes också om möjligheterna för personalen att erhålla nödvändig yrkesexamen på svenska samt om utbudet av svenskspråkig personalutbildning. Beträffande uppläggningsen av intervjuerna i övrigt följde de exakt samma mönster och regler som redovisats för den privata sektorn ovan.

Del II: Det privata näringslivet

3. Allmänt om företagens rekryteringsprocess

3.1 Rekrytering av ny fastanställd personal

Av de 43 tillfrågade företagen hade hela 40 stycken i varierande grad *nyrekryterat fast personal* under de senaste 2-3 åren. Härtill kom i vissa fall även en hel del nyanställningar inom filialer och dotterbolag utanför Åland. Vi talar här om bruttovärden, alltså även rekrytering i syfte att ersätta av personal som av olika skäl avslutat sin anställning i företaget. I flertalet fall (22) handlade det om 1-5 nyanställda. 14 av de 43 företagen hade dock anställt ett tiotal nya personer vardera och fyra företag betydligt mycket mer än 30 stycken. Volymmässigt ligger den största nyrekryteringen av personal inom den (sjörelaterade) servicesektorn och olika typer av snabbexpanderande IT-företag, men också i rätt hög grad inom handelsbranschen samt inom delar av industrin. En närmare analys av svaren ger vid handen att de tillfrågade företagen tillsammans under de senaste 2-3 åren nyanställt (brutto) minst 550 - 600 personer. Då den samlade nyrekryteringen inom det privata näringslivet under senare år enligt tillgängliga skattningar uppgått till i storleksordningen maximalt 300 - 350 personer/år⁷, så representerar detta alltså sannolikt mer än hälften av den totala nyrekryteringen under den aktuella perioden.

De nyrekryterades *yrkesinriktning* avspeglar föga överraskande i rätt hög grad företagens allmänna inriktning och personalprofil. Rekryteringen av ny personal har därmed i rätt hög grad skett bland ombordanställda, kvalificerad IT-personal, service- och inköp/försäljningspersonal samt personal för löpande administration, företagsledning, tillverkning, odling, transport- och lagerarbete. Ett mycket brett spektrum av yrken alltså. Under senare år har det dock skett en förskjutning av nyrekryteringen mot personalgrupper inom den expanderande IT-sektorn samt kvalificerad inköps- och säljpersonal inom tjänstenäringarna. Men även inom yrken med inriktning på mer löpande kundservice, industri- och transportarbetare har nyrekryteringsbehovet varit påfallande.

Den nyrekryterade arbetskraftens *utbildningsbakgrund* avspeglar i stort den ovan redovisade yrkesinriktningen. Man kan dock konstatera en allmän förskjutning mot högre formella utbildningskrav, inkl. högskoleexamen. Detta gäller dock framför allt vissa tekniska och administrativa yrken och skall därför inte överdrivas. Rätt yrkeserfarenhet och en lämplig examen på "mellannivån" räcker fortfarande rätt långt

⁷ Se rapporten "Företagens kompetensbehov". Ålands landskapsregering och ÅSUB 2007.

inom det åländska näringslivet.

Åldersmässigt dominerar gruppen 26-35 åringar stort i nyrekryteringen av fast personal. Nästan 50 procent av de tillfrågade företagen uppger att deras nyrekrytering i huvudsak skett inom den här åldersgruppen. Omkring 20 procent av företagen uppger att rekryteringen i huvudsakligen gäller ungdomsgruppen upp till 25 år, och ungefär lika stor andel har haft sin rekryteringstyngdpunkt inom gruppen 36-49 åringar. Bara en handfull av de 43 tillfrågade företagen hade haft viss nyrekrytering i gruppen 50 år och uppåt.

Av de 41 företag som nyrekryterat fast personal uppgav hela 34 stycken, alltså över 80 procent, att man i varierande grad haft problem med att få tag på den nya personalen. En mindre del av dessa (5 stycken) anser att *rekryteringsproblemen* berott på att det allmänt sett finns ett för litet arbetskraftsutbud på Åland. Flertalet (21 stycken) anser dock att problemet i huvudsak gäller brist på inom Åland på just den typ av arbetskraft som man eftersöker. Ytterligare några företag (8 stycken) ansåg att rekryteringsproblemet primärt berott på att en stark konkurrens - även från omvärlden utanför Åland - om den typ av arbetskraft som man behöver.

Rekryteringsproblemen avspeglar sig sannolikt också i det faktum att mer än hälften av de tillfrågade företagen (ca 60 %) delvis eller helt rekryterat sina nyanställda utanför Åland. Den *utomåländska rekryteringen* gäller i stort sett alla typer av anställningar och yrken, men med en viss övervikt inom breda grupper av servicepersonal (inkl. ombordanställda) samt av kvalificerad IT-personal och personer i ledande administrativa tjänster. Den utomåländska rekryteringen är även betydande när det gäller produktionspersonal inom industri och primärnäringsar.

Geografiskt sett domineras den utomåländska arbetskraftsrekryteringen stort av Finland - och särskilt då de sydvästra delarna av landet. Rekryteringen från Sverige gäller främst återflyttande ålänningar, då inte minst inom IT-sektorn (i vid mening). Inom industriproduktion, bygg och primärnäringsar är inflödet av nyanställda från utomnordiska länder, särskilt i Baltikum och Östeuropa, märkbart.

3.2 Rekrytering av vikarier och säsonganställd arbetskraft

Större delen av de tillfrågade företagen, hela 35 av 43, säger att de regelmässigt brukar rekrytera sommarvikarier och säsongarbetskraft. Inom de delar av näringslivet som berörs av turismen, men också inom livsmedel och odlingsverksamhet (inkl. fiskodling), handlar det om en årligen återkommande förstärkning av arbetsstyrkan vid perioder med extra hög arbetsbelastning, medan det för de mer administrativt inriktade företagen, inom t ex bank- och försäkring, företagsservice m.m., mest handlar om olika typer av

vikarier för semester-, sjuk- och barnledig ordinarie personal.

Med undantag för en del större företag inom sjöfart (färje- och kryssningstrafik) och den landbaserade turistsektorn (större hotell och restauranger), handlar den här typen av årligen återkommande nyrekrytering om relativt små volymer per företag, i huvudsak under 5 personer per säsong/företag. Inom de "turistrelaterade" näringarna gäller huvuddelen av rekryteringen sommarpersonal med service- och säljfunktioner. Inom övriga delar av näringslivet är spridningen över *yrkesgrupperna* av naturliga skäl stor, samtliga anställda är ju berättigade till ledigheter som av och till ger upphov till olika typer av vikariat. Det här betyder att den tillfälligt anställda personalen inom den "icke-turistrelaterade" delen av näringslivet i stort sett täcker samma yrkesgrupper och branscher som nyrekryteringarna i stort. Inom turist och färjenäringen är dock säsongrekryteringen mer tydligt inriktad på en bred förstärkning av de personalgrupper som arbetar med olika typer av kundservice.

I *åldershänseende* avviker företagens vikarier och sommaranställda en hel del från nyrekryteringen av fast personal. Här dominerar nämligen gruppen ungdomar under 25 år stort. Hela 65 procent av de tillfrågade företagen uppgav nämligen att extrapersonalen i huvudsak rekryterades inom den här åldersgruppen, och då företrädesvis bland studerande med sommarlov.

En annan skillnad jämfört med nyrekryteringen av fast personal gäller företagens syn på möjligheterna att få tag på lämplig säsongsarbetskraft. Några mer utbredda *rekryteringsproblem* rapporteras nämligen inte från de tillfrågade företagen. Tvärtom uppger merparten (ca 60 %) av företagen att det inte finns några större problem att få tag på den här typen av arbetskraft. Särskilt bland företag som rekryterar vikarier och extrapersonal inom ekonomi och administration så uppger man i stället att man kan "välja och vraka" bland de många sökande.

Bland de företag som ändå rapporterade vissa brister i tillgången på säsongspersonal angav flertalet att de upplevde en viss brist inom Åland på just den typ av arbetskraft som de behövde och några menade dessutom att detta gällde mer generellt, alltså även utanför Åland. Det sistnämnda gällde särskilt vissa typer av servicepersonal (t ex restaurangkockar) samt inom delar av primärnäringarna (inkl. fiskodling).

Den förhållandevis goda tillgången på vikarier och säsonganställd extrapersonal avspeglar sig även i andelen *utanför Åland rekryterad personal*. Till skillnad från fallet med nyanställningen av fast personal uppger nu mer än hälften av företagen att vikarierna och sommarpersonalen i huvudsak rekryteras inom Åland. Det har alltså här varit lättare att hitta den efterfrågade arbetskraften på "hemmaplan". Samtidigt måste

det här framhållas att branschvariationerna är mycket stora. Inom turistsektorn rekryteras sålunda den helt övervägande delen av sommarpersonalen i Finland utanför Åland.

4. Finska språkets betydelse inom näringslivet

4.1 Kunskaperna i finska inom dagens näringsliv

Kunskaperna i finska tycks i dag vara omfattande inom det åländska näringslivet. Av de 43 tillfrågade företagen var det bara ett enda som uppgav att ingen inom företaget behärskade någon finska. Detta var också ett av undersökningens allra minsta företag.

Vart femte företag uppgav att minst hälften av personalen var någorlunda hemmastadda i finska språket. Nästan 10 procent av företagen, några av dem sysselsättningsmässigt rätt stora, uppgav till och med att samtliga anställda behärskade finska. Vart tredje företag har alltså en personal där minst hälften av de anställda behärskar finska språket. Härtill kommer att ytterligare 67 procent av de tillfrågade företagen anser sig ha personal där 10 - 30 procent av de anställda behärskar finska. Det här betyder i klartext att en överväldigande majoritet av företagen har betydande inslag av personal med kunskaper i finska.

Om man ser till *de olika branscherna* så är kunskaperna i finska mest allmänt förekommande inom sjöfart, hotell- och restaurang samt inom delar av primärnäringarna och handeln. Inom de dessa delar av näringslivet tycks som regel minst hälften, ibland i stort sett samtliga, anställda behärskas finska. Minst utbredd är kunskaperna inom industrin och byggsektorn samt inom delar av landtransporterna. Här har som regel bara 10 - 20 procent av personalen någon form av kunskaper i finska. I ett mellanläge med rätt stor spridning mellan de två extremerna hamnar IT-sektorn, företagen inom bank- och försäkring samt producenter av olika typer av företagstjänster.

Nivån på personalens kunskaper i finska varierar naturligtvis avsevärt mellan de olika företagen. Att döma av företagets krav på kunskapsnivån vid rekrytering av ny personal (se avsnitt 4.2 nedan) så handlar det som regel om att kunna göra sig förstådd på finska i tal och skrift.

4.2 Finskan som meriteringsfaktor vid nyanställningar

Nästan alla av de tillfrågade företagen uppgav att kunskaper i finska ibland, ofta eller alltid är en viktig merit vid anställning av ny fast och/eller mera tillfällig personal. Bara var tionde företag uppgav att finska aldrig eller sällan var någon meriteringsfaktor av betydelse vid nyanställningar och tillsättande av vikariat eller sommarpersonal inom

företaget.

På frågan inom vilka *personalgrupper* som kunskaper i finska är en viktig meriteringsfaktor vid nyanställningar angav företagen i allmänhet företagsledning, administration, myndighetskontakter samt inköp och försäljning som de huvudsakliga grupperna. Finskans meriteringsvärde verkade vara ungefär lika stort inom dessa personalgrupper. Kunskaper i finska bedömdes allmänt som betydelsefulla även för personal inom administration, inköp och försäljning på lägre ansvarsnivåer. Beträffande personal med ansvar för löpande produktion, verkstad, reparationer, städning och liknande hade finska språkkunskaper som regel ingen betydelse som meriteringsfaktor vid nyrekryteringar. Även här fanns dock undantag där företagen av olika skäl ansåg att även dessa grupper behövde åtminstone vissa kunskaper i finska.

Branschmässigt var kraven på finska kunskaper vid nyanställningar mest frekvent inom de branscher och företag där kunskaperna i finska redan idag är mest utbredda, alltså inom sjöfart, hotell- och restaurang samt inom delar av primärnäringarna och handeln (se avsnitt 4.1 ovan). Detta kan inte betraktas som särskilt överraskande med tanke på att det handlar om de branscher och företag som i rätt hög grad är inriktade på försäljning till den finska marknaden eller till finska turister. Mer överraskande är måhända det faktum att behoven av kunskaper i finska befanns vara omfattande även inom företag där enbart försäljning till åländska kunder förekom, t ex inom delar av handeln och den finansiella sektorn.

Företagen tillfrågades också om hur kunskaper i finska värderades jämfört med *andra meriteringsfaktorer*. Frågeställningen gällde av naturliga skäl nyanställningar där finska vägs in som en faktor i den samlade meriteringen - alltså inte vid tjänstetillsättningar där språkkunskaper (förutom i svenska) allmänt saknar meriteringsvärde. Frågan gällde mera precist finskans betydelse som meriteringsfaktor jämfört med kunskaper i andra främmande språk, goda kunskaper i svenska samt jämfört med annan yrkesmeritering.

De tillfrågade företagen bedömde genomgående finskans meriteringsvärde i förhållande till andra främmande språk som mycket högt. Nästan hälften av företagen ansåg sålunda att kunskaper i finska var viktigare än kunskaper i engelska. Drygt var tredje företag ansåg därtill att finska var likvärdig med engelskan. Bara 17 procent av företagen ansåg att engelskan var viktigare än finskan och inte ett enda företag uppgav att finskan var mindre viktig än övriga främmande språk (t ex tyska, franska etc). De företag som prioriterade engelska framför finska fanns i stort sett bara inom IT-sektorn och delar av finans- och försäkringsbranschen.

Om man ställer kunskaper i finska mot goda kunskaper i svenska ser bilden annorlunda

ut. Även vid anställningar där finskan i och för sig är en meriteringsfaktor av betydelse, så vägde den ändå som regel lättare än kunskaper i svenska, närmare bestämt inom 74 procent av de tillfrågade företagen. Det här betyder dock att finskan faktiskt ansågs vara en lika viktig eller till och med viktigare (ett företag) som meriteringsfaktor än svenskan i 15 procent av undersökningens företag, samtliga med starka kopplingar till den finska marknaden.

Ett liknande mönster framkom i svaren på frågan om de finska språkkunskapernas tyngd i förhållande till andra ("icke-språkliga") meriter som specialistkompetens, yrkeskunnande och liknande. Även här värderade sålunda över 70 procent av företagen den här typen av yrkesmeritering högre än kunskaper i finska. En skillnad i förhållande till jämförelsen med kunskapskraven i svenska, är dock att kunskaperna i finska i rätt stor utsträckning (hos var fjärde företag) i meriteringshänseende anses var lika viktiga som annan yrkeskompetens.

Företagen ombads även uppge *kunskapsnivån* på den finska som man behövde i sin verksamhet. Det vanligaste svaret (49 %) var att den anställde måste kunna göra sig förstådd på finska i tal och skrift. Vart tionde företag tyckte att det räckte med att "hjälpigt förstå" finska i tal och skrift. Krav på goda kunskaper i finska ställdes av 35 procent av företagen. Flytande finska krävdes av tre av undersökningens 43 företag.

Företagen betonade dock att kraven på finska kunskaper varierar avsevärt beroende på vilka uppgifter den anställde hade. Genomgående ökar kraven på goda kunskaper finska ju mer kvalificerade och/eller kontaktnriktade arbetsuppgifter som anställningen gällde.

4.3 Finskans inverkan på företagets rekrytering

Som framgått ovan är behovet av kunskaper i finska vid nyanställningar inom det åländska näringslivet idag betydande. Hela 90 procent av de tillfrågade företagen, vilka tillsammans representerar över hälften av sysselsättningen inom den privata sektorn, anser sålunda att kunskaper i finska rätt så ofta - om än inte alltid - är en viktig merit vid anställning av ny personal. Behovet tycks finnas inom samtliga branscher, alltså även inom företag som har hela sin försäljning riktad till på Åland bosatta kunder.

Frågan är då hur det utbredda behovet av kunskaper i finska inom näringslivet har påverkat *företagens rekryteringsmöjligheter*. Har kraven på finska minskat möjligheterna för företagen att inom Åland rekrytera för arbetsuppgifterna lämplig arbetskraft? Och hur har detta påverkat rekryteringen av personal utanför Åland?

Som vi sett ovan (avsnitt 3.2) har hela 60 procent av undersökningens företag under senare år i varierande grad rekryterat sina nya medarbetare utanför Åland. Frågan är naturligtvis om den här rätt omfattande *utomåländska rekryteringen* i någon mån påverkats av bristande tillgång på åländsk arbetskraft med tillräckliga kunskaper i finska. En annan i sammanhanget närliggande frågeställning är hur det utbredda behovet av kunskaper i finska påverkat *företagens möjligheterna att rekrytera åländska ungdomar utbildade i Sverige* eller någon annanstans i världen utanför Finland.

På frågan om behovet av kunskaper i finska påverkat företagens möjligheter att rekrytera den arbetskraft man behöver, så svarade hälften att rekryteringen "i viss mån försvårats" på grund av behovet att anställa folk med kunskaper i finska. Ett av de större företagen i undersökningen uppgav t o m att nyrekryteringen "väsentligt försvårats". De företag som uppger att rekryteringen försvårats är spridda över samtliga branscher, dock med en viss koncentration till handeln/turismen och odlingsföretagen inom fisk, grönsaks- och trädgårdssektorn. Samtidigt uppgav ungefär hälften av företagen att behovet av finska inte påverkat rekryteringsmöjligheterna i någon större utsträckning. De här företagen var särskilt frekvent förekommande inom branscher med inriktning på IT och andra företagstjänster, inom tillverkningsindustrin samt delar av landtransportsektorn.

Mönstret går igen i svaren på frågan om de finska språkraven medfört att man tvingats gå utanför Åland vid rekryteringen av ny personal. Ungefär samma andel av företagen som ansåg att kraven på finska försvårat deras nyrekrytering, alltså ca 50 procent, uppgav nämligen att de finska språkraven medfört att nyrekryteringen delvis skett utanför Åland. Några företag uppgav att hela nyrekryteringen under senare år skett utanför Åland på grund av de finska språkraven. Att den här rekryteringen i huvudsak skett i Finland (svensk-finland) ligger i sakens natur, något som också bekräftades av de tillfrågade företagen.

Spridningen mellan företagen är här så stor att det är svårt att peka ut några branschmässiga mönster. Många av de företag som uppgett att de inte har några större problem med rekryteringen på grund av kraven på finska, återfinns också trots detta på listan över företag med utomåländsk rekrytering. Förklaringen torde vara att företagen just genom att utnyttja möjligheterna till rekrytering av finskkunnig personal utanför Åland inte upplevt sig ha några större rekryteringsproblem.

Även de dryga 50 procent av företagen för vilka de finska språkraven inte medfört någon nyrekrytering av arbetskraft utanför Åland uppvisar en betydande branschmässig spridning. En hel del av de företag där de finska språkraven åtminstone i viss mån medför rekryteringssvårigheter uppger - trots detta - att de under senare år rekryterat sin

nya arbetskraft helt inom Åland. Problemet har i deras fall alltså inte varit större än att man klarat av rekryteringen av personal med tillräckliga kunskaper i finska bland den på Åland bosatta befolkningen. Flera av företagen kommenterade detta med att det idag finns ett rätt stort utbud av arbetskraft med tillräckliga kunskaper i finska på Åland, då inte minst inom den stora gruppen inflyttade finlandssvenskar.

En klar majoritet, ca 70 procent, av undersökningens företag ansåg att behovet av finska inom deras verksamhet minskade möjligheten att rekrytera unga ålänningar med i övrigt lämplig utbildning och examen från Sverige - eller andra delar av världen utanför Finland. Var tionde företag uppgav att behovet av finska i deras verksamhet var så stort att det t o m är mycket svårt att rekrytera ålänningar med den här utbildningsbakgrunden.⁸

Den tredjedel av företagen som inte ansåg att språkkravet i någon märkbar utsträckning påverkade deras rekryteringsmöjligheter bland unga ålänningar med utbildning utanför Finland återfanns i huvudsak inom delar av handeln, byggsektorn och industrin. I flera av dessa fall uppgav företagen dock att deras verksamhet var sådan att det över huvud inte är aktuellt med rekrytering av högskoleutbildade.

4.4 De åländska företagens syn på finskan inom näringslivet

Intervjuundersökningen innehöll även en avslutande avdelning med några frågor kring hur företagen mer generellt uppfattade finskans ställning inom det åländska näringslivet. Frågan gällde alltså inte finskans roll inom det egna företaget utan hur man uppfattade situationen inom näringslivet som helhet. Självfallet påverkades ändå svaren en hel del av företagens egna erfarenheter. Detta avspeglar sig i det faktum att de företag som är mest beroende av finskan ofta menar att språket spelar en större roll inom det åländska näringslivet än vad som anses inom de företag där finskan är mindre viktig för den egna verksamheten.

Den första frågan gällde här hur företagen uppfattade eventuella *förändringar i näringslivets behov av kunskaper i finska* under de senaste 10 - 15 åren. En betydande majoritet av svaren (66 %) blev här att behovet av kunskaper i finska inom näringslivet vuxit. Den här uppfattningen dominerande oavsett företagets storlek och bransch. Bara ett enda företag ansåg att kraven på kunskaper i finska minskat. Ungefär en tredjedel av svaren indikerade dock ett oförändrat behov av finska inom näringslivet. Många av företagen vacklade påtagligt i sin uppfattning mellan "växande" och "oförändrat" behov. Detta motiverades ofta med att kunskaper i finskan "alltid varit mycket viktiga inom det

⁸ Detta har sannolikt också bidragit till det idag trendmässigt växande åländska underskottet i flyttningsrörelsen mellan Sverige och Åland (Kinnunen 2005, 2007).

åländska näringslivet" och att det därför är svårt att avgöra om kraven vuxit ytterligare under senare tid.

Det här betyder alltså att en överväldigande majoritet av undersökningens företag ansåg att finskans betydelse inom det åländska näringslivet är växande eller åtminstone oförändrat stor. Företagen ombads även att - i de fall de bedömer de finska kunskapsbehovet som stort och/eller växande - att ge sin syn på orsakerna härtill. Frågan var uttryckligen formulerad så att det var möjligt för företagen att ange flera olika svar för att täcka in flera olika tänkbara *orsaker till finska språkets stora/växande tyngd* inom det privata näringslivet.

De orsaksfaktorer som företagen fick ta ställning till handlade om det åländska näringslivets beroende av finskspråkiga kunder, samarbetspartner, leverantörer, skriftliga instruktioner och avtal samt om bristande svenskspråkig service från för företagen viktiga riksorganisationer och myndigheter. Den generella bilden var att företagen bedömde flertalet, många gånger samtliga, av dessa faktorer som viktiga förklaringar till det växande behovet av finska inom näringslivet. Även de företag som bedömde behovet av finska som oförändrat, menade som regel att dessa faktorer täcker in de viktigaste förklaringarna till behovet av finska språkkunskaper inom dagens åländska näringsliv.

Även om samtliga ovan nämnda faktorer är flitigt förekommande i företagens svar, så finns det dock en tendens till viss koncentration på problemet med finskspråkiga underleverantörer/samarbetspartners samt finskspråkiga instruktioner och avtal. 55 procent av svaren återfanns nämligen i dessa två orsakskategorier. Faktorn finskspråkiga underleverantörer och samarbetspartners vägde allra tyngst och utpekades därmed av företagen som den enskilt viktigaste orsaken till de växande behoven av finska kunskaper inom det åländska näringslivet - tätt följt av faktorn finskspråkiga instruktioner, handlingar och avtal. Beroendet av finskspråkiga kunder samt problemen med svenskspråkig service från riksorganisationer och -myndigheter vägde i stort sett lika (22 % vardera av de angivna orsaksfaktorerna).

Några större skillnader i uppfattningen om vilka faktorer som är viktigast föreligger inte mellan de olika branscherna. Bland de mer utpräglade turistföretagen (inkl. färjsjöfarten) märks dock en mindre övervikt i betoningen av de marknadsdrivna orsaksfaktorerna, alltså beroendet av finska marknader och kunder. Inom handeln och stora delar av de mer hemmamarknadsinriktade tjänsteföretagen ligger betoningen framför allt på finskspråkiga underleverantörer och samarbetspartners som den huvudsakliga orsaken till det växande behovet av finska kunskaper i verksamheten.

"Marknadsfaktorn" verkade allmänt taget - med undantag av företagen inom sjöfart och turism - inte spela någon dominerande roll i företagens bedömning av orsakerna till behovet av finska kunskaper inom dagens åländska näringsliv. I flertalet fall betonade företagen snarare de faktorer som har att göra med Ålands koppling till Finland som stat och geografiskt handelsområde, alltså beroendet av finska leverantörer, instruktioner, avtal och olika typer av till finskspråkiga organisationer och myndigheter.

Företagen ombads även att ange sin syn på hur de finska språkbehoven påverkar näringslivets allmänna verksamhetsförutsättningar på Åland. På denna fråga svarade majoriteten av företagen (78 %) att detta i viss mån försvårar näringslivets verksamhet. Var tionde företag menade att de finska språkkraven är ett stort problem för näringslivet. Samma andel av de företagen (ca 10 %) ansåg dock att behoven av finska inte alls spelade någon särskild roll för verksamhetsbetingelserna. Två av företagen ansåg därtill att de finska kunskapskraven är bra för det åländska näringslivet.

4.5 Företagens egna kommentarer

Intervjupersonerna uppmanades avslutningsvis att - om de så ville - fritt reflektera över och ge sin syn på det finska språkets roll och framtid på Åland sett ur ett näringslivsperspektiv. Drygt hälften av företagen (23 av 43) utnyttjade också den här möjligheten.

Ett dominerande inslag i kommentarerna var de växande problemen med att fungera på något annat språk än finska i kontakterna med finska samarbetspartners, underleverantörer, organisationer och myndigheter. Den allmänna bedömningen var också att detta problem kommer att växa framöver. Nedan följer några i sammanhanget representativa citat:

"Jag befarar att behovet /av finska/ bara kommer att öka mer och mer i framtiden"

"Det går inte längre att upprätthålla några mer djupgående affärs- eller myndighetskontakter med fastlandet utan att fullt ut kunna fungera på finska"

"I stort sett alla system som används inom företaget är finskspråkiga och kommer så att förbli i framtiden"

"Finskan får sakta men säkert en allt större roll /inom näringslivet/ därför att den gamla sanningen om att säljaren skall tala kundens språk bara tycks gälla ålänningarna och inte finnarna"

En fråga som flera företag kommenterade och hade synpunkter på var möjligheterna att på sikt komma från en del av språkproblemet genom att övergå till engelska i kommunikationerna med finska samarbetspartners och myndigheter. Inom främst IT-sektorn fanns det också en del företag som menade att engelskan numera tagit över mer och mer och nu började bli likvärdig med finskan i kontakterna österut. Ett (enda) av företagen inom handeln tyckte sig nu också "börja se ljuset i tunneln" även om det "är långt kvar till möjligheten att fullt ut ersätta finskan med engelska /i kontakterna med de finska leverantörerna/ ". Ett av företagen inom telecom-sektorn tyckte sig kunna skönja en tendens till att "engelskan går fram på finskans bekostnad". Ett av företagen inom finans- och försäkringssektorn ansåg också att "man /de åländska företagen/ ofta överdriver kraven /på att tala finska/ och att engelskan går precis lika bra".

Den allmänna linjen i kommentarerna gav dock uttryck för rätt stor skepsis när det gäller möjligheterna att ersätta finskan med engelska i kontakterna österut. Några rätt så typiska uttalanden var t ex följande:

"När man försöker prata med dem /de finska företagen/ på engelska så tycks det ändå för det mesta bara vara finska som gäller"

"Den finska marknaden är finskspråkig, allt annat är bara fria fantasier"

"Det är snart sagt omöjligt att köpa någonting mera från finländska leverantörer utan att kunna hyfsad finska"

"Finskan dominerar helt på alla plan"

"Finska företag och myndigheter klarar helt enkelt inte längre av att fungera på svenska"

Förutom de eventuella möjligheter som engelskan (enligt åtminstone några av företagen) skulle kunna erbjuda, nämnde flera av företagen även ett annat sätt att minska trycket från finskan, nämligen möjligheterna att styra om inköpen till underleverantörer och samarbetspartner i Sverige, där - enligt en av intervjupersonerna - "allt ju kan köpas på svenska". Detta har dock visat sig vara lättare sagt än gjort. Huvudskälet är enligt företagen att Ålands koppling till Finland gör att i stort sett all handel med omvärlden tvingas gå via Helsingfors. En ovanligt detaljerad - men innehållsligt representativ - kommentar från ett av företagen redovisas nedan:

"Det faktum att vi internationellt anses vara en del av den finska marknaden gör att 90 procent av våra inköp - trots att de ofta kommer från Sverige och andra delar av världen - måste gå via Helsingfors. Det här ökar våra transportkostnader med 10 - 30

procent och komplicerar vår språktillvaro."

Att det inte är helt omöjligt att bryta sig loss ur de finska leverantörssystemen visas dock av ett av undersökningens företag för några år sedan faktiskt lyckades byta ut sin finska leverantör med motsvarande leverantör i Sverige. Därmed "försvann som genom ett trollslag alla krav på finska inom företaget". Företagaren menade att detta "gjort livet betydligt enklare", men sade sig också vara medveten om att hans fall var ovanligt och att "det inte är fullt lika enkelt att byta bort de finska leverantörerna för de flesta andra åländska företagen"

Flera företag påtalar ytterligare en viktig orsak till den starka åländska bindningen till finskspråkiga näringslivsmiljöer, nämligen det faktum att företagen (särskilt inom vissa branscher) i de flesta fall är hänvisade till finska regelverk, kollektivavtal, bolagsjuridik och myndigheter m.m. Detta leder inte bara till språkproblem utan också till ett besvärande avbräck i kompetensutvecklingen inom berörda åländska företag. Flera av företagen var inne på detta i sina kommentarer, något som kommer tydligt fram i följande citat:

"Viktiga kurser, seminarier, konferenser facklig utbildning, läroböcker förutsätter goda finska kunskaper, något som det finns alltför litet av inom vårt näringsliv. Det här leder till tunnare kunskapsmiljöer och sämre kompetensutveckling hos oss än i det finska näringslivet."

Flera företag kommenterade slutligen också - utöver svaren på de förberedda intervjufrågorna - mera i detalj konsekvenserna av behovet av kunskaper i finska i sin egen arbetskraftsrekrytering. Kommentarererna förstärkte ofta intrycket av finskans allmänt taget rätt stora tyngd vid nyrekrytering av arbetskraft - även utanför de personalgrupper där finska kunskaper idag tas mer eller mindre för given.

Ett av företagen konstaterade sålunda att "finskan inte bara är ett absolut krav vid anställning av folk för företagsledning, inköp och försäljning", den är också en "tung merit" inom kontorsadministrationen. För företagets produktion och lager är den i och för sig formellt sett ingen merit, "men eftersom en del av den här personalen även kommer i kontakt med inköp och underhåll så blir kunskaper i finska också här näst intill ett måste". Ett annat företag noterar att även om den personalgrupp vars huvuduppgift är att serva åländska kunder i princip inte behöver kunna finska, så är det så att "om man skall vara riktigt ärlig så är nog finskan en viktig meriteringsfaktor även här. Om man har att välja mellan två i övrigt lika meriterade och den ena kan finska så

är det nog den som får jobbet."⁹

Trots att företagen - som framkommit ovan - ger uttryck för vissa förhoppningar om ökad användning av engelska och bättre möjligheter att i framtiden utnyttja andra än finska underleverantörer, så överväger ändå bedömningen att kraven på finska kunskaper inom näringslivet på Åland kommit för att stanna och att behovet snarare är växande än minskande. Ett av de större företagen i undersökningen sammanfattade på ett träffande sätt den i kommentarerna dominerande synen på finskan inom det åländska näringslivet med följande formulering:

"Kunskaper i finska kommer väl aldrig att bli ett krav på alla som anställs inom företaget, men säkert för alla beslutsfattare"

Slutligen skall nämnas att några av företagen uttryckligen argumenterade för att Åland måste gå in för den "finlandssvenska vägen" i språkfrågan om man på sikt skall kunna klara det växande behovet av finska inom näringslivet. Ett av dessa företag uttryckte detta synsätt på följande tydliga sätt:

"Alla ålänningar måste lära sig finska. Det skulle lösa våra språkproblem och kraftigt minska behovet att söka personal utanför Åland."

⁹ Finskans starka ställning som en sorts allmänt "grundkrav" vid nyanställningar bekräftas även i Gunilla Sanders studie av rekryteringspolicyn inom Ålands tio största företag (Sanders 2006b).

Del III: Den offentliga sektorn och föreningslivet

5. Allmänna uppgifter om personal, utbildning och rekrytering

5.1 Yrkesgrupper och utbildning

Den offentliga sektorn (inkl. kyrkan) och föreningslivet¹⁰ innehåller en mycket bred uppsättning olika yrken, från ledning och intern administration till naturvårdare och kyrkomusiker. De viktigaste yrkesgrupperna är listas nedan:

- Myndighetsledning och intern förvaltning
- Kvalificerat utrednings-, analys- och kontroll- och tillsynsarbete
- Personal inom vård, skola, omsorg och kyrka
- Teknisk servicepersonal och underhållsarbete
- Polisiärt eller annan typ av övervakning, kontroll och säkerhetsarbete
- Intressebevakning m.m.

Yrkesutbildningskraven är som regel högre än inom den privata sektorn. Formella krav på någon form av högskole- eller universitetsexamen gäller för breda personalgrupper. I övrigt gäller som regel krav på gymnasieexamen plus för yrket stadgad specialistutbildning.

5.2 Tillgången på svenskspråkig yrkes- och vidareutbildning

Den utbildning som ger examensbehörighet för arbetsuppgifterna inom Ålands offentliga sektor kan i de flesta fall erhållas på svenska. Bland de 22 tillfrågade myndigheterna, organisationerna och representanterna för den kommunala och kyrkliga verksamheten på Åland ansåg sålunda hela 17 stycken att det var möjligt att erhålla nödvändig examen på svenska i Finland - eller att en motsvarande examen kunde fås i Sverige. Fem av de tillfrågade myndigheterna och organisationerna ansåg att nödvändig grundexamen på svenska inte kan fås för delar av personalen. Den statliga sektorns myndigheter dominerade gruppen med delvis otillfredställande

¹⁰ I det följande används ofta begreppet "den offentliga sektorn" som ett brett samlingsnamn på hela den del av det åländska samhället som inte drivs enligt företagmässiga principer. Förutom den "reguljära" offentliga sektorn bestående av stat, landskap/självstyrelse och kommuner innefattar begreppet här således även kyrkan och föreningslivet med sina organisationer.

grundutbildningsmöjligheter på svenska. I gruppen ingick dock även en landskapsmyndighet och en intresseorganisation.

Betydligt sämre var läget beträffande möjligheterna till svenskspråkig vidareutbildning för den redan anställda personalen. Det handlar här om olika typer av kurser för att uppdatera de anställda på den senaste lagstiftningen inom verksamhetsområdet, nya regelverk, kurser för behörighet inom närliggande yrkesområden etc. Det kan även handla om den typ av vidareutbildning som krävs för avancemang inom myndigheten, för nya högre befälsbefattningar osv. Bland de myndigheter och organisationer som ingick i undersökningen saknade var femte i stort sett alla vidareutbildningsmöjligheter på svenska, i några fall inkluderade detta även sådan vidareutbildning som är ett krav för avancemang inom myndigheten. Med ett enda undantag inom organisationssektorn handlade detta enbart om statliga myndigheter. Det är dock värt att notera att drygt hälften av de tillfrågade myndigheterna och organisationerna inte ansåg sig kunna erbjuda sin personal svenskspråkig vidareutbildning i tillräcklig omfattning. I denna grupp återfinns vi inte bara verksamheter inom staten utan också landskapsmyndigheter, församlingarna och flera organisationer och föreningar. Mindre än var tredje tillfrågad, däribland dock den sysselsättningsmässigt omfattande kommunala sektorn, ansåg att utbudet av svenskspråkig vidareutbildning för personalen var tillfredställande.

5.3 Personalbehov och nyrekrytering av fast arbetskraft

Av de 24 tillfrågade företrädarna för det "offentliga Åland" uppgav bara några få representanter för "organisationsåland" att de under senare år inte haft någon som helst *nyrekrytering av fast personal*. Det överväldigande flertalet av de i undersökningen representerade myndigheterna och verksamheterna har nyanställt upp till max fem personer under de senaste 2-3 åren. Bara inom ett fåtal verksamheter har man nyanställt mer än 15 personer och då handlar det främst om stora enheter inom landskapets hälso- och sjukvård samt inom kommunsektorn.

Precis som inom näringslivet avspeglar *de nyrekryterades yrken* i rätt hög grad de yrken och arbetsuppgifter som allmänt dominerar verksamheten inom den offentliga sektorn på Åland. Även om spridningen är stor så domineras därmed nyrekryteringen av breda personalgrupper inom vård, skola och omsorg samt den typ av löpande myndighetsadministration och service till allmänheten som präglar så mycket av verksamheten inom sektorn.

De nyrekryterades *utbildningsbakgrund* är föga överraskande vad som normalt förutsätts för ovannämnda personalgrupper, alltså lämplig yrkesutbildning på

mellannivå eller högre - i dag allt oftare på högskole- eller universitetsnivån. *Åldersmässigt* domineras den nyanställda personalen av åldersgrupperna mellan 25 och 50 år. Nästan 70 procent av nyrekryteringen under de senaste 2-3 åren har skett i de här åldersgrupperna. Till skillnad från det privata näringslivet, så har dock en inte helt oväsentlig nyrekrytering även skett i åldersgruppen över 50 år. Nästan 20 procent av de intervjuade myndigheterna, däribland flera av de med rätt stor personal och därmed också nyrekrytering, uppger sålunda att åtminstone en del av nyrekryteringen gällt personer i denna åldersgrupp.

Var tredje tillfrågad myndighets- eller organisationsföreträdare ansåg att man kunnat rekrytera den nya arbetskraften utan några större problem. Det här betyder att man - i varierande grad - anser sig ha problem med nyrekryteringen av fast arbetskraft inom den offentliga verksamheten på Åland. *Nyrekryteringsproblemen* beror främst på brister i det åländska utbudet av den typ av arbetskraft som man behöver. För vissa typer av personal föreligger det också en mer generell brist på lämplig arbetskraft, alltså även utanför Åland.

De upplevda bristerna i arbetskraftsutbudet tycks även ha medför rätt stora inslag av *utomåländsk arbetskraftsrekrytering*. Med undantag för tre mindre verksamheter har samtliga tillfrågade myndigheter och organisationer sålunda rekryterat en del av sin nyanställda personal utanför Åland. Den utomåländska rekryteringen gäller särskilt den mer kvalificerade administrativa personalen samt yrkesgrupper med olika typer av specialistutbildning. Inslag av utomåländsk nyrekrytering finns inom alla delar av den offentliga sektorn, men är särskilt utbredd inom delar av den statliga verksamheten på Åland.

Geografisk sett domineras den utomåländska rekryteringen av Finland, dock med rätt stora inslag av arbetskraft också från Sverige, främst då inom vissa delar av landskapssektorn. Den utomnordiska rekryteringen av ny arbetskraft inom Ålands offentliga verksamhet är ytterst begränsad.

5.4 Sommarvikarier och säsonganställningar

Med undantag för en del större verksamheter med stora inslag av personalkrävande service verkar behovet av vikarier och säsonganställda var något mindre utbrett än inom den privata sektorn. Drygt 40 procent av de tillfrågade sade sig sålunda aldrig eller sällan anställa sommarvikarier. En stor del av dessa representerade dock små statliga enheter och verksamheter inom "organisationsåland".

Yrkesmässigt återfinns vikarierna och sommarpersonalen främst inom enklare administrativa funktioner samt inom olika vård, omsorg och olika typer av teknisk service och underhåll. Med undantag främst för sommarpersonal inom vården ställs sällan några särskilda examenskrav på den här typen av rekryteringar, som i rätt stor utsträckning består av studerande under deras sommarferier. Föga överraskande dominerar därför också *åldrarna* upp till 25 år helt bland denna typ av personal.

På samma sätt som inom det privata näringslivet, och i motsats till vid *rekryteringen* av ny fast anställd personal, så uppger de intervjuade allmänt att det är relativt lätt att få fram de vikarier och den sommarpersonal som behövs inom verksamheten. I vissa fall, särskilt när det gäller de mer administrativt inriktade platserna, uppger man till och med att man brukar ha "köbildning" av sökande inför sommaren. Det stora undantaget är här vårdsektorn där bristen på vikarier och sommarpersonal är påtaglig och uppges bero på en generell brist av lämpliga sökande - även om man vänder sig till arbetsmarknaderna utanför Åland.

Den allmänt sett rätt goda tillgången på vikarier och säsonganställda har också inneburit att rekryteringen i flertalet fall kunnat ske inom Åland, eller bland åländska ungdomar som studerar utanför Åland. Undantaget är även här vård- och omsorgssektorn där i vissa fall nästan all "sommarpersonal" hämtas från Finland utanför Åland.

6. Behovet av finska språkkunskaper inom den offentliga verksamheten på Åland

6.1 Kunskaperna i finska

Kunskaper i finska språket är förhållandevis vanligt förekommande inom den offentliga verksamheten på Åland. Inte en enda intervjuperson uppgav att det helt saknades kunskaper i finska inom den egna personalen. Den vanligast förekommande frekvensen av personer som någorlunda behärskar finska inom sektorn verkar ligga i intervallet mellan ca 15 till ca 35 procent av personalen. Var tredje svarande myndighet/organisation uppgav att omkring hälften av personalen behärskade finska och i fyra fall uppgavs att nästan alla eller samtliga anställda behärskade finska. Mest utbredda var kunskaperna i finska inom den statliga sektorn, kyrkan samt delar av föreningslivet.

När det gäller *nivån på kunskaperna i finska* uppgav flertalet (ca 60 %) - precis som var fallet inom näringslivet - att det räckte om man kunde göra sig förstådd i tal och skrift. Var tredje intervjuperson ansåg dock att det krävdes "goda kunskaper" i finska för att klara en del av arbetsuppgifterna inom myndigheten eller organisationen. Kravet på goda kunskaper var störst inom den statliga sektorn, kyrkan och delar av föreningslivet.

6.2 Finskans betydelse vid nyanställningar

Om man jämför med det privata näringslivet är *behovet av finska språkkunskaper*¹¹ generellt sett lägre än inom den offentliga sektorn och föreningslivet. Medan bara var tionde företag i undersökningen uppgav att finska sällan eller aldrig spelade någon större roll som meriteringsfaktor vid nyanställningar, så uppgav över 40 procent av de tillfrågade företrädarna för den offentliga sektorn att kunskaper i finska sällan eller aldrig var en viktig meriteringsfaktor. Det här betyder dock samtidigt att mer än hälften av de tillfrågade ansåg att finska språkkunskaper "ibland", "ofta" eller "alltid" var en viktig meriteringsfaktor vid rekrytering av ny arbetskraft inom deras respektive verksamhetsområde. Sju av de 24 tillfrågade personerna ansåg att kunskaper i finska "ofta" eller "alltid" spelade en viktig roll vid rekryteringen av ny personal inom deras

¹¹ Frågorna till företrädarna för den offentliga sektorn om finskans meriteringsvärde vid nyanställningar var inte avgränsad till ett formellt krav på finska kunskaper för att över huvud komma i fråga för tjänsten, utan i vilken mån kunskaper av finska i övrigt beaktades som en viktig merit vid nyanställningar.

respektive myndigheter/organisationer.

Med något enstaka undantag handlar de arbetsplatser där finskan som meritering är minst vanligt förekommande om enheter inom självstyrelsen och den kommunala sektorn samt "organisationsåland". Staten och mindre delar av organisationssektorn ställer som regel betydligt högre krav på kunskaper i finska vid nyanställningar, i några fall alltså i princip vid samtliga nyanställningar. För vissa tjänster inom delar av den statliga förvaltningen är kunskaper i finska också ett formellt krav.¹² Ett annat samband är att myndigheter och organisationer som är verksamma inom områden som regleras av statlig lagstiftning, lagstiftning med delad behörighet eller "blankettlagstiftning", som regel lägger större meriteringsvikt vid kunskaper i finska än de myndigheter/organisationer där enbart åländsk lagstiftning gäller.¹³

De finska kunskapsbehoven växte som regel med *tjänstställningens position* i den offentliga byråkratin. Tjänstetillsättningar inom ledningsfunktioner, externt samarbete och representation innebar sålunda genomgående betydligt högre krav på finska än tjänster inom andra yrkesgrupper. Stort behov på kunskaper i finska verkar också finnas bland personal som arbetar med administrativ handläggning, utredningar och liknande - även inom landskaps- och kommunsektorn. Ett relativt stor behov av kunskaper i finska märks även beträffande viss IT-personal och inom delar av ekonomi- och personaladministrationen. De personalgrupper som ansvarar för service till allmänhet och klienter förutsatte emellertid - med en del viktiga undantag främst inom den statliga sektorn och kyrkan - sällan några större kunskaper i finska. Det sistnämnda gäller även för i stort sett hela personalen inom utbildningssektorn.

På samma sätt som i företagsundersökningen tillfrågades intervjupersonerna om sin värdering av finskans meriteringsvärde jämfört med *andra typer av meritering*. Och precis som i fallet med företagen gällde frågeställningen enbart för de personalgrupper och tjänstetillsättningar där kunskaper i finska tillmättes betydelse som meriteringsfaktor.

Tre fjärdedelar av de tillfrågade personerna inom den offentliga sektorn ansåg att finskan hade ett högre meriteringsvärde än engelska och resten ansåg att den hade samma meriteringsvärde som engelska. Ingen av de tillfrågade ansåg att finskan var

¹² Detta gäller även för viss ledande personal inom kyrkan, något som nu också är på väg att utvidgas till betydligt bredare personalgrupper.

¹³ Se fotnot 6. Förklaringen till sambandet mellan den här typen av åländsk lagstiftning och behovet av kunskaper i finska torde vara att "kopieringen" av finsk lagstiftning ofta leder till ett beroende av finskspråkiga tillämpnings- och tolkningsanvisningar.

mindre viktig än engelska eller något annat främmande språk. Finskan värderades högre än alla andra främmande språk inom samtliga delar av det offentliga Åland, inklusive självstyrelseorgan och kommuner. Enbart inom några få fristående organisationer och landskapsverksamheter bedömdes engelskan var lika viktig som finska.

På frågan om finskans meriteringsvärde jämfört med "goda kunskaper i svenska" anser dock flertalet av de intervjuade att kunskaper i finska är mindre viktiga än kunskaper i svenska. Ingen av de tillfrågade myndighetsrepresentanterna ansåg att kunskaper i finska var viktigare än kunskaper i svenska. Däremot ansåg var femte intervjuperson - alla utom en verksamma inom den statliga sektorn - att kunskaper i finska inom åtminstone delar av verksamheten var lika viktiga som kunskaper i svenska. Svarsmönstret var likartat när det gällde värderingen av de finska kunskaperna jämfört med annan yrkesmeritering. Ungefär tre fjärdedelar av de svarande ansåg sålunda att annan yrkesmeritering (administrativ förmåga, teknisk kompetens etc) är viktigare än kunskaper i finska, medan den resterande fjärdedelen bedömde finskan som ungefär likvärdig med annan typ av (icke-språklig) meritering. Även här var det de statliga verksamheterna som dominerade i den sistnämnda mer positiva värderingen av finskan.

På frågan om *vilken kunskapsnivå* som krävdes på den finska som behövdes inom myndigheten eller organisationen så var den dominerade uppfattningen att det räcker med att "kunna göra sig förstådd i tal och skrift". Nästan var tredje intervjuperson ansåg dock att det krävdes "goda kunskaper". Också här dominerade företrädarna för statens verksamhet på Åland.

6.3 Effekterna på rekryteringen av ny personal och sommarvikarier

Även om behovet av finska inom den offentliga och organisationssektorn generellt sett ser ut att vara lägre än inom det privata näringslivet, så är behovet ändå - särskilt inom staten, kyrkan och delar av "organisationsåland" - rätt tydligt. En viktig frågeställning är därför hur detta behov av finska språkkunskaper påverkat *rekryteringsmöjligheterna* inom denna del av den åländska arbetsmarknaden. Har kraven på finska minskat *möjligheterna* att inom Åland rekrytera för arbetsuppgifterna lämplig arbetskraft? Och hur har detta påverkat rekryteringen av personal utanför Åland?

Som vi sett ovan har nästan alla myndigheter och organisationer som deltagit i denna undersökning rekryterat en del av sina nya medarbetare utanför Åland, och då i första hand på den finska arbetsmarknaden. En i sammanhanget viktig frågeställning är här om denna rätt omfattande *utomåländska rekryteringen* i någon mån påverkats av bristande tillgång på åländsk arbetskraft med tillräckliga finska kunskaper. En annan närliggande fråga är hur behovet av kunskaper i finska påverkat *möjligheterna att rekrytera*

åländska ungdomar utbildade i Sverige eller någon annanstans i världen utanför Finland

På frågan om behovet av kunskaper i finska påverkar möjligheterna att rekrytera för verksamheten lämplig arbetskraft, svarar nästan hälften av de intervjuade att den "i viss mån" eller till och med "väsentligt" försvårats. De statliga verksamheterna är mest frekventa inom denna grupp, men här ingår även företrädare för landskapet, kyrkan och intresseorganisationerna. Drygt hälften av de tillfrågade anser dock att behovet av finska inom verksamheten inte försvårat rekryteringen av ny personal.

Bilden ser litet annorlunda ut när det gäller intervjupersonernas syn på hur de finska språkbehovet påverkat möjligheterna att rekrytera lämplig arbetskraft inom Åland. Här uppger flertalet av de tillfrågade myndighets- och organisationsföreträdarna att behovet av finska i verksamheten inte "på något mer nämnvärt sätt" påverkat deras möjligheter att rekrytera ny arbetskraft inom Åland. En vanlig kommentar från de intervjuade var att tillgången på arbetskraft med kunskaper i finska är rätt god på Åland, och att man därför kunde klara det mesta av behovet utan att vända sig utanför Åland. Mer än var tredje intervjuperson ansåg dock att tillgången på finska språkkunskaper inom Åland var för begränsad, och att detta bidrar till att delar av nyrekryteringen idag sker utanför Åland.

Nästan tre av fyra svarande ansåg att behovet av kunskaper i finska inom verksamheten "minskade möjligheten" eller till och med gjorde det "mycket svårt" att rekrytera unga ålänningar med examen från Sverige eller andra lärosäten utanför Finland. Även här går mönstret igen vad gäller myndigheternas huvudmän. Statliga myndighetsföreträdare dominerar sålunda bland de som ser störst svårighet med att anställa ålänningar med icke-finsk examen, medan landskapets myndigheter och intresseorganisationerna dominerar bland den dryga fjärdedel som uppger att man utan problem kan anställa ålänningar med den här studiebakgrunden. Det bör dock noteras att merparten av myndighetsföreträdarna inom landskapet och den kommunala sektorn uppger att svensk eller annan icke-finländsk studiebakgrund "minskar möjligheterna" till anställning inom deras verksamhet.

6.4 Synen på finskans ställning inom den offentliga och "tredje" sektorn

Intervjuundersökningen innehöll, på samma sätt som i undersökningen av det privata näringslivet, en avslutande avdelning med några frågor kring hur man mer allmänt uppfattade finskans ställning inom den offentliga sektorn och föreningslivet på Åland. Frågan gällde alltså inte finskans roll inom den egna verksamheten utan hur man uppfattade situationen inom den offentliga verksamheten som helhet.

Den första frågan gällde här hur de tillfrågade myndighets- och organisationsföreträdarna uppfattade eventuella *förändringar i sektorns behov av kunskaper i finska* under de senaste 10 - 15 åren. Drygt hälften av de svarande ansåg att behovet av kunskaper inom verksamheten vuxit, medan resterande svar markerade oförändrade behov. Ingen av de svarande ansåg att behovet av kunskaper i finska minskat. När det gäller fördelningen på huvudmän så märks här inte alls samma tydliga tendens med staten i spetsen för de som lägger den största vikten vid de finska språkkunskaperna. Bland den majoritet som anser att behovet av finska kunskaper ökat, återfinns i ungefär lika utsträckning samtliga aktörer inom sektorn. Bland de som upplever kraven på finska språkkunskaper som oförändrade, så fanns dock en viss övervikt av intresseorganisationernas representanter.

Samtliga fyra presenterade orsaker (finskspråkiga klienter, samarbetspartners, instruktioner och myndighetsservice) till bedömningen av behovet av finska inom den offentliga sektorn på Åland utpekades i varierande grad av de 24 svarspersonerna. I de flesta fall pekades minst två, ofta tre och ibland till och med alla fyra, av de angivna faktorerna ut som viktiga förklaringar. Den minst frekvent angivna orsaksfaktorn var behovet av service till finskspråkiga klienter (drygt 10 % av svaren). Betydligt vanligare var att man angav det stora beroendet av finskspråkiga samarbetspartners som en orsaksfaktor bakom behovet av finska kunskaper inom verksamheten (25 %). De enligt intervjupersonerna absolut viktigaste orsaksfaktorerna bakom behovet av finska i verksamheten var dock problemen med den stora mängden finskspråkigt beslutsunderlag, instruktioner, handlingar, avtal etc samt brister i riksmyndigheternas service på svenska. Dessa två faktorer - som naturligtvis hänger nära samman - stod tillsammans för nästan 75 procent av de avgivna svaren. Fördelningen dem emellan var ungefär lika, dock så att utpekandet av problemet med de finskspråkiga handlingarna och underlagsmaterialet var något mer frekvent förekommande.

På den avslutande frågan om intervjupersonernas syn på hur behovet av kunskaper i finska påverkar den offentliga verksamheten på Åland, var det vanligaste svaret att det "i viss mån" försvårar verksamheten. Mer än hälften (60 %) av intervjupersonerna var nämligen av den här uppfattningen. Resterande svar fördelade sig till lika delar på "varken negativt eller positivt" respektive "stort problem" för verksamheten inom sektorn. Någon riktigt tydlig tendens med avseende på vilken del av den offentliga sektorn finns inte. Noteras kan dock att bland de "neutrala" svaren finns inga representanter för landskaps- eller kommunalsektorn.

6.5 Intervjupersonernas egna synpunkter och kommentarer

Elva av de tjugofyra intervjuade myndighets- och organisationsrepresentanterna utnyttjade tillfället att avslutningsvis ge sin egen fritt formulerade syn på det finska språkets roll och framtid inom Ålands offentliga sektor (inkl. kyrka och frivilligorganisationer).

Bland de som uttalade sig dominerade bekymren för ett fortsatt växande krav på kunskaper finska i verksamheten. De flesta av dessa menade att det var viktigt att motverka en utveckling som på sikt i realiteten gör finskan mer eller mindre jämställd med svenskan inom det formellt sett enspråkigt svenska Åland. Några typiska citat:

"Utvecklingen går mot att man inte klarar sig utan finska /i förvaltningen/. Det fungerar inte om inte minst ett par personer kan hyfsad finska..."

"Jag fruktar att behovet av finska bara kommer att öka mer och mer"

"Allt går mer och mer på finska. Vad man kan hoppas på är en svensk sammanfattning långt senare."

"Jag ser inga tecken på att behovet av finska skulle minska. Utvecklingen går snarare åt motsatt håll"

"Jag är avundsjuk på mina kolleger i Sverige med deras stora tillgång till svenska kurser, information och anvisningar från de statliga fackmyndigheterna"

"Vi ålänningar blir allt mer ensamma i Finland med att fungera på svenska och stödet från finlandssvenskarna håller på att försvinna /.../."

Flera av intervjupersonerna uttalade sig också om konsekvenserna av finskans roll inom den offentliga verksamheten på Åland. Nedan följer några i sammanhanget relevanta citat:

"Stora delar av den statliga förvaltningen på Åland bryter dagligen mot språkstadgandena i självstyrelselagen."

"Finskan /.../ utestänger ofta infödda ålänningar från många av karriärjobben /inom den offentliga sektorn/"

"Kravet på kunskaper i finska leder till en onödigt stor personalomsättning eftersom många därför rekryteras på fastlandet. Dom flyttar ju ofta hem igen efter en sejour på Åland".

"Finskan gör att personalen inte kan hänga med som den borde i jobbet. Det mesta i kursväg går ju på finska"

"De som inte kan någon finska blir kvar på hemmaplan /istället för att åka på meriterande kurser/ och anvisas enklare uppgifter."

"Numera är ju till och med fakturorna mest på finska. Man borde därför egentligen ställa krav på kunskaper i finska också för de som jobbar inom landskapets ekonomiadministration. Annars vet dom ju inte vad dom betalar"

Det fanns dock även några av de intervjuade som menade att språkproblemet inom den offentliga sektorn är överdrivet och trots allt går att hantera:

"Man skall inte överdriva /språkproblemet/. Det går nog att klara sig på svenska bara man anstränger sig lite mera."

"Om vi ålänningar skulle kräva mera och bättre stå upp och försvara svenskan i våra kontakter med samarbetspartnerna i riket så skulle vi inte ha så stora problem"

Den allmänna mening bland flertalet av de som yttrade sig var dock att problemen fanns där och att de inte var lätta att göra något åt:

"Som inflyttad /finlandssvensk/ känner jag mycket för det svenska språket och hoppas att Ålands enspråkiga svenska status skall bevaras, men jag kan inte förstå hur det här skall kunna klaras inom den statliga förvaltningen /på Åland/.

"Enligt lagen är Finland ett tvåspråkigt land och all kommunikation mellan staten och Åland skall vara på svenska. Det här kommer aldrig att fungera. Det finns inga praktiska möjligheter att erbjuda den språkservicen /inom den statliga förvaltningen./"

Åtminstone en av de intervjuade såg dock ett mera hoppfullt på att i framtiden vända "språktrenden" och förbättra möjligheterna att klara sig utan finska inom den åländska förvaltningen:

"Den nya språklagen i riket ger nya möjligheter för oss att kräva service på svenska och man ser redan en liten förbättring." ¹⁴

En annan möjlig väg för att förbättra språksituationen inom Ålands offentliga sektor

¹⁴ Lagen (423/2003) som trädde i kraft den 1.1 2004 syftar till att säkra rätten för alla medborgare "att hos domstolar och andra myndigheter använda sitt eget språk, antingen finska eller svenska."

lyftes slutligen också fram av en av intervjupersonerna:

"Självstyrelsen borde ta över det mesta av den statliga behörigheten på Åland. Det är mycket lättare att kräva svensk service från riksmyndigheterna om man representerar en åländskt behörighet än om man sitter i en liten åländsk filial till en riksomfattande statlig verksamhet."

Del IV: Den samlade bilden

7. Det finska språkets ställning inom det åländska arbetslivet

7.1 De viktigaste slutsatserna

Den ovan presenterade intervjuundersökningen ger en rätt tydlig bild av dagsläget när det gäller det finska språkets ställning inom det åländska näringslivet samt den offentliga sektorn (inkl. kyrkan) och föreningslivet. Då de 67 tillfrågade intervjupersonerna täcker in i stort sett hela den offentliga sektorn plus 43 företag vilka tillsammans genererar drygt hälften av hela den privata sysselsättningen (sannolikt en ännu större andel av näringslivets nyrekryteringar), så måste resultatet också anses som rimligt tillförlitligt.

Följande slutsatser gällande finskans betydelse inom de undersökta företagen, den offentliga sektorn, kyrkan och "organisationsåland" är värda att särskilt notera och reflektera över:

- Kunskaperna i finska inom näringslivet, men även inom delar av den offentliga verksamheten, är i dag betydande.
- Kunskaper i finska väger tungt som meriteringsfaktor vid nyrekrytering inom näringslivet. Detta gäller även, om än i varierande grad, inom betydande delar av den offentliga arbetsmarknaden.
- Behovet av finska inom företagen, den offentliga sektorn och föreningslivet är ofta kopplade till "institutionellt" drivna språkrav, dvs Ålands statstillhörighet i kombination med begränsad självstyrelse inom det ekonomiskt-juridiska området
- Behovet av kunskaper i finska begränsar i viss mån företagens och den offentliga arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter inom Åland.
- Efterfrågan på arbetskraft med goda kunskaper i finska har medverkat till en rätt omfattande arbetskraftsrekrytering i Finland utanför Åland.
- De finska kunskapskraven minskar näringslivets och de offentliga arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera ålänningar med utbildning från Sverige eller andra delar av världen utanför Finland.

7.2 Avslutande kommentarer

Den *första punkten* ovan bekräftar vad som i stort sett redan är känt, nämligen att kunskaper i finska är rätt så utbredda inom arbetslivet på dagens Åland. Något överraskande är det måhända ändå att minst halva personalen i vart tredje företag behärskade finska, och att bara ett enda (av 43) företag helt sade sig sakna personal med finska språkkunskaper. Inom den offentliga sektorn och föreningslivet var kunskaperna i finska något mindre utbredda, men ändå vanligt förekommande. Mer än var tredje intervjuad myndighets- och organisationsrepresentant uppgav nämligen att minst hälften av deras personal behärskade finska.

Den *andra punkten* på listan ovan, alltså att finskan är "tung" merit vid nyanställningar, avspeglas självfallet i ovan konstaterade faktum att kunskaper i finska redan i dag är rätt så allmänt förekommande inom det åländska arbetslivet. Föga överraskande är väl också att finskan som meriteringsfaktor är särskilt tung vid nyanställningar inom de näringar som har betydande inslag av finska kunder, framför allt då färjsjöfarten och turismen. Detta gäller naturligtvis också de åländska intresseorganisationer och myndigheter med mer märkbara inslag av finskspråkiga "klienter".

Mera anmärkningsvärt är emellertid att finska som merit vid nyanställningar är så pass utbredd även inom de delar av näringslivet som är helt inriktade på den åländska marknaden samt på marknader utanför Finland, t ex delar av handeln, landtransporterna, tjänstenäringarna och industrin. Detsamma kan sägas om den offentliga sektorn, där ju finskspråkiga klienter med något enstaka undantag är rätt sparsamt förekommande. En annan sak som måhända också kan väcka viss förvåning, är det faktum att behoven av kunskaper i finska är så pass utbredda även inom breda personalgrupper på den lägre mellannivån: löpande administration, service, inköp, försäljning, transporter och liknande, ett fenomen som i varierande grad också tycks gälla inom delar av den offentliga verksamheten.

Förklaringen till behovet av kunskaper i finska också utanför personalgrupper med ansvar för finskspråkiga kunder (näringslivet) och klienter (offentliga sektorn/föreningarna) återfinns man i *punkt tre* på listan ovan. Undersökningen visar nämligen att den "marknadsstyrda" efterfrågan på kunskaper i finska bara är en mindre del av förklaringen till finskans starka genomslag. En minst lika viktig - sannolikt till och med viktigare - orsaksfaktor torde den "institutionellt" drivna efterfrågan på kunskaper i finska vara.

Inom näringslivet betyder detta att Ålands institutionella och politiska koppling till vad som i omvärlden betraktas som ett integrerat finländskt marknadsområde, normalt leder till att företagets inköpsverksamhet, underleveranser och produktservice orienteras mot

finska varu- och serviceleverantörer - med de följder för behovet av kunskaper i finska som detta medför.

Det här betyder att kraven på kunskaper i finska inte bara gäller de som ansvarar för försäljningskontakter och service till finskspråkiga kunder, utan i stort sett alla personalgrupper som har något med inköp, underleveranser samt teknisk eller annan produktservice att göra. Eftersom utvecklingen inom dagens näringsliv har gått mot att säljpersonalen som regel också ansvarar för de berörda inköpsfunktionerna, så innebär detta att även de vars huvuduppgift gäller försäljning till åländska kunder bör behärska finska för att klara de nödvändiga inköpsfunktionerna.

Integrationen i de finska företagens försäljnings- och servicesystem påverkar även språkraven inom de åländska företagens kontors- och ekonomiadministration eftersom deras administrativa och ekonomiska system ofta måste kopplas upp till de finska (finskspråkiga) system som de i realiteten är en del av. Men de "institutionellt" drivna kraven på finska inom näringslivet slutar inte här. Det faktum att den åländska självstyrelsen i stort sett saknar all behörighet gällande de branschregler, de arbetsmarknadslagar samt den bolags- och skattelagstiftning m.m. som företagen har att verka inom, innebär nämligen att den juridiska och ekonomiska specialistkompetensen inom företagen i längden inte kan upprätthållas utan goda kunskaper i finska.

Konklusionen är alltså att behovet av finska inom det åländska näringslivet långtifrån bara beror på det "normala efterfrågetrycket" som följer av försäljning till finskspråkiga kunder, utan också i rätt hög grad av de många olika administrativa, juridiska och marknadsmässiga faktorer som hör samman med Ålands statstillhörighet i kombination med självstyrelsens begränsade behörighet inom det ekonomiskt-juridiska sakområdet.

Motsvarande institutionella faktorer gör sig i minst lika hög grad gällande inom den offentliga sektorn, kyrkan och åtminstone delar av föreningslivet. Här gör kopplingen till statlig lagstiftning, fackmyndigheter och rikstäckande organisationer att kunskaper i finska behövs inom viktiga delar av den dagliga verksamheten. I de fall där de åländska aktörerna dessutom fungerar som filialer till nationella finska myndigheter tränger behovet av kunskaper i finska igenom hela organisationen och berör med enstaka undantag i stort sett alla personalgrupper avsett arbetsuppgifter och ansvarsnivå. Inom den statliga verksamheten - där detta är mest påtagligt - har det här också lett till att man numera gått in för att så långt som möjligt erbjuda alla personalgrupper fri undervisning i finska på arbetstid.¹⁵

¹⁵ De här mekanismerna bakom det stora behovet av finska även inom den formellt helt enspråkiga offentliga förvaltningen på Åland belyses på ett tydligt sätt av Sanders (2003, 2006).

De fjärde och femte punkterna på listan ovan, alltså att kraven på kunskaper i finska begränsar arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter inom Åland och medverkar till en förhållandevis omfattande arbetskraftsrekrytering i Finland utanför Åland, är inte helt överraskande med tanke på det åländska samhällets i övrigt helt svenskspråkiga karaktär. De kunskaper i finska som det åländska skolsystemet ger räcker inte till, något som ytterligare förstärks av de infödda ålänningarnas starka orientering mot Sverige i alla typer av högre utbildning.¹⁶

Den sjätte och sista punkten på listan – företagens och de offentliga arbetsgivarnas problem med att rekrytera (icke-finsk-kunniga) unga ålänningar med högre utbildning från Sverige/övriga världen – är en följd av skillnaden mellan den åländska ungdomens och arbetsgivarnas preferenser när det gäller kunskaper i finska och andra främmande språk. Flera av företagen uttryckte också en del bekymmer för den ”brain-drain” som detta leder till. Ålänningarnas högre utbildning sker nämligen idag till största delen utanför Finland (främst, men långt ifrån enbart, i Sverige). Med dagens (växande) behov av kunskaper i finska inom det åländska arbetslivet pekar detta fram emot en situation där betydande delar av det åländska samhällets investeringar i kommande generationers utbildning helt enkelt går förlorade till förmån för andra arbetsmarknader.

Sammanfattningsvis finns det alltså mycket som tyder på en växande strukturell motsättning mellan å ena sidan det åländska ”civilsamhällets” enspråkigt svenska karaktär och de svaga kunskaper i finska som detta i allmänhet innebär, och å andra sidan näringslivets och den offentliga sektorns av olika skäl rätt starka orientering mot Finland - med de finskspråkiga kompetenskrav som detta medför.¹⁷

¹⁶ Trenden mot Sverige i de åländska gymnasieungdomarnas studiepreferenser belyses och analyseras närmare i Lojander-Visapää (2007). Samma trend är också tydlig i ÅSUBs studie av det framtida utbildningsbehovet på Åland (ÅSUB 2006).

¹⁷ Denna slutsats bekräftas också i Kinnunens (2004) studie av de personalansvarigas syn på behoven av kunskaper i finska inom den offentliga sektorn och näringslivet på Åland. Liknande slutsatser dras även i Kinnunen (2005, 2007).

Referenser

Kinnunen, J. (2004): *I Heard it through the Grapevine - Personnel Managers' Attitudes and the Functioning of a Small and Isolated Labour market*. Mimeo, Helsinki School of Economics.

Kinnunen, J. (2005): "Modelling the propensity to live and stay in the Åland Islands - A case study of the diminishing insider advantage of the natives?" Ingår i Kinnunen, J.: *Migration, Imperfect Competition and Structural Adjustment - Essays on the Economy of the Åland Islands*. Helsinki School of Economics, Acta Universitatis Oeconomica Helsingiensis A-258.

Kinnunen, J. (2007): "Fri rörlighet för människor och företag: En förutsättning för Ålands utveckling?" Ingår i Spiliopoulou-Åkermark, S. (red): *Den åländska hembygdsrätten*. Ålands Lagting & Ålands Fredsinstitut, Mariehamn

Lojander-Visapää, C. (2007): *Framtida studiepreferenser hos åländska studerande på gymnasialstadiet*. Centret för forskning om etniska relationer, Helsingfors Universitet.

Sanders, G. (2003): *Rapport från intervjuundersökning om det svenska språkets ställning på Åland*. Kansliavdelningen vid Ålands landskapsregering, Mariehamn

Sanders, G. (2006a): *Kompetensutveckling på svenska. En pilotstudie*. Mimeo, Mariehamn.

Sanders, G. (2006b): *Rapport om företagens rekryteringspolicy*. Språkkommittén, Mariehamn.

ÅSUB (2006): *Det framtida behovet av utbildning på Åland*. R2006:2, Mariehamn

ÅSUB (2007): *Företagens kompetensbehov 2007*. Mariehamn

Bilaga I

Finska språkets roll inom arbetslivet på Åland. Intervjufrågor till det privata näringslivet

(I) BAKGRUNDSUPPGIFTER

1. Företagets namn och adress?

2. Vilken juridisk form har företaget?

3. Antal anställda?

4. Vem/vilka äger företaget?

- *Helåländskt ägande*
- *I huvudsak åländskt, men med inslag utifrån*
- *I huvudsak utomåländska ägare, i så fall från vilket/vilka land?*
- *Helt av icke-åländska ägare, i så fall från vilket/vilka land?*

5. Ändrat ägande?

- *Inga förändringar av betydelse under senare år*
- *Enbart åländska ägarbyten*
- *Nytt/ökat utomåländskt ägande, i så fall från vilket/vilka land?*
- *Försäljning av hela företaget till utomåländska ägare, i så fall från vilket/vilka land?*
- *Åländskt inköp (helt/delvis) av företaget från utomåländska ägare, i så fall från vilket/vilka land?*

6. Har företaget dotterbolag/filialer med anställd personal utanför Åland? I så fall var? (OBS! För företag med dotterbolag/filialer utanför Åland gäller frågorna enbart den del av verksamheten som är lokaliserad till Åland.)

7. Vad är företagets huvudsakliga verksamhetsområde/bransch?

8. Personalens huvudsakliga yrkesinriktning?

9. Personalens huvudsakliga utbildningsnivå?

10. Hur stor del av personalen behärskar finska?

- *Ingen*
- *Några få (mindre än en femtedel av de anställda)*
- *Omkring hälften*
- *Nästan alla*
- *Alla*

11. Var finns företagets huvudsakliga marknader?

- *Enbart Åland*
- *I huvudsak Åland*
- *Helt eller till största delen utanför Åland, i så fall vilka länder/regioner?*

(II) ALLMÄNT OM REKRYTERINGSPROCESS OCH ARBETSKRAFTSBEHOV

1. Har någon nyrekrytering av fast personal skett under de senaste 2-3 åren?

- *Ingen nyrekrytering under perioden*
- *1 - 5 nyanställda*
- *6 - 15 nyanställda*
- *16 - 30 nyanställda*
- *mer än 30 nyanställda*

2. Inom vilken typ av yrken har nyrekryteringen av (fast anställd) arbetskraft skett?

3. Med vilka utbildningsmässiga kvalifikationskrav har nyrekryteringen skett?

4. Inom vilka åldersgrupper har rekryteringen skett?

- *ungdomar upp till 25 år*
- *26-35 åringar*
- *36-49*
- *50+*

5. Var har man rekryterat de nya medarbetarna?

- *Helt inom Åland*
- *Delvis utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Till största delen utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Helt utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*

6. Brukar företaget regelmässigt rekrytera någon form av *säsonganställd* (alt *sommarvikarier*) arbetskraft?

- *Inga säsonganställningar*
- *1 -5 säsonganställda*
- *6 - 15 säsonganställda*
- *16 - 30 säsonganställda*
- *Mer än 30 säsonganställda*

7. Inom vilken typ av yrken sker nyrekryteringen av sommarvikarier/säsongarbetskraft?

8. Med vilka utbildningsmässiga kvalifikationskrav sker rekryteringen av säsongarbetskraft?

9. Inom vilka åldersgrupper har rekrytringen av sommarvikarier/säsongarbetskraft skett?

- *ungdomar upp till 25 år*
- *26-35 åringar*
- *36-49*
- *50+*

10. Var har rekryteringen av sommarvikarier/säsongarbetskraften skett?

- *Helt inom Åland*
- *Delvis utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Till största delen utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Helt utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*

11. Har det allmänt sett varit några problem med att få tag på ny fast arbetskraft ?

- *Inga problem*
- *För litet arbetskraftsutbud på Åland*
- *Brist inom Åland på den typ av arbetskraft som företaget har efterfrågat*
- *Generell brist - även utanför Åland - på den typ av arbetskraft som företaget efterfrågar*

12. Har det allmänt sett varit några problem med att få tag på lämplig säsongsarbetskraft?

- *Inga problem*
- *För litet arbetskraftsutbud på Åland*
- *Brist inom Åland på den typ av arbetskraft som företaget har efterfrågat*
- *Generell brist - även utanför Åland - på den typ av arbetskraft som företaget efterfrågar*

(III) FINSKANS BETYDELSE VID NYANSTÄLLNINGAR INOM FÖRETAGET

1. Är kunskaper i finska en viktigt meriteringsfaktor vid nyanställningar?

- *Aldrig (gå till den sista avdelningen med avslutande mer allmänna synpunkter)*
- *Sällan*
- *Ibland*
- *Ofta*
- *Alltid*

2. Om kunskaper i finska är en viktig merit vid nyrekrytering inom företaget, i så fall för vilken typ av personal?

- *Företagsledning*
- *Administration/Myndighetskontakter*
- *Inköp*
- *Försäljning och kundkontakter*
- *Produktions, verkstads- och liknande personal*

3. I de fall där kunskaper i främmande språk är en meriteringsfaktor vid nyrekrytering, hur viktig är då kunskaper finskan jämfört med :

a) kunskaper i andra främmande språk?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktig som engelska*
- *Mindre viktig än engelska*
- *Likvärdig med kunskaper i övriga främmande språk (tyska, franska, spanska etc)*
- *Mindre viktig än övriga främmande språk*

b) goda kunskaper i svenska?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktig*
- *Mindre viktig*

c) andra meriteringsgrunder (yrkeskunskaper, specialistkompetens, administrativ förmåga och liknande)?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktigt*
- *Mindre viktigt*

4. Om kunskaper i finska är en viktig meriteringsfaktor vid nyrekrytering, vilken nivå på kunskaperna krävs?

- *Räcker att hjälpligt förstå finska i skrift och tal*
- *Bör kunna göra sig förstådd på finska i tal och skrift*
- *Goda kunskaper*
- *Flytande finska - modersmål eller fullständig två- eller mångspråkighet (finska ett av språken).*

5. Om finska språkkunskaper är en meriteringsfaktor av betydelse vid nyanställningar inom företaget, hur har detta i så fall påverkat rekryteringsmöjligheterna?

- *Nyrekryteringen har i viss mån försvårats (p.g.a. de finska språkraven)*
- *Nyrekryteringen har väsentligt försvårats*
- *Nyrekryteringen har inte alls försvårats*

6. Om finska språkkunskaper är viktiga, har detta i så fall påverkat var företaget hämtat sin nyanställda personal?

- *Nyrekrytering har (p.g.a. av de finska språkraven) delvis skett utanför Åland*
- *Nyrekrytering har (p.g.a. av de finska språkraven) skett helt utanför Åland*
- *De finska språkraven har inte på något mer nämnvärt sätt påverkat företagets möjligheter att rekrytera ny arbetskraft inom Åland*

7. Har behovet av finska inom företaget påverkat möjligheterna att rekrytera fast och säsongspersonal/vikarier bland ålänningar med för arbetsuppgifterna relevant utbildning utanför Finland (främst Sverige men också övriga världen)?

- *Ingen påverkan, rekryterar utan problem ålänningar med svensk (annan icke-finsk) studiebakgrund*
- *Minskar möjligheten att rekrytera unga ålänningar som utbildat sig i Sverige (och andra delar av världen utanför Finland)*
- *Gör det mycket svårt att rekrytera ålänningar med den här utbildningsbakgrund*

(IV) AVSLUTANDE SYNPUNKTER OCH REFLEXIONER

1. Hur upplever man inom företaget att behovet av kunskaper i finska utvecklats/förändrats inom det åländska näringslivet under de senaste 10 - 15 åren?

- *Växande behov*
- *I stort sett oförändrade behov*
- *Minskande behov*

2. Om kraven på kunskaper i finska vuxit (eller är fortsatt stora), vad beror detta i så fall på?

- *Ökat beroende av finska marknader och kunder*
- *Ökat beroende av finskspråkiga leverantörer och samarbetspartners*
- *Växande mängd av finskspråkiga instruktioner, handlingar och avtal*
- *Försämrad svensk service från för näringslivet/företaget viktiga riksmyndigheter*

3. Hur ser man inom företaget mer allmänt på det finska språkets roll/position inom det åländska näringslivet?

- *Positivt för det åländska näringslivet*
- *Varken negativt eller positivt*
- *Försvårar i viss mån verksamheten*
- *Stort problem för det åländska näringslivet*

4. Eventuella allmänna synpunkter och kommentarer gällande det finska språkets framtida roll på Åland sett ur ett näringslivsperspektiv.

Bilaga II

Finska språkets roll inom arbetslivet på Åland. Intervjufrågor till den offentliga och "tredje" sektorn (myndigheter, organisationer och föreningar).

(I) ALLMÄNNA UPPGIFTER OM MYNDIGHETEN/ORGANISATIONEN

1. Myndighetens/organisationens namn?

2. Om "tredje sektor", vilken juridisk form har verksamheten (r.f., stiftelse etc)?

3. Huvudman?

4. Antal anställda?

5. Huvudsakligt verksamhetsområde/sektor?

6. Lagstiftningsbehörigheten gällande myndighetens/organisationens verksamhetsområde?

- *Självstyrelsens behörighet - som regel inga "blankettlagar"*
- *Självstyrelsen behörighet - rätt ofta "blankettlagar"*
- *Delad behörighet Åland/Finland*
- *Statlig lagstiftning*

7. Vilken typ av användare/kunder/klienter har myndigheten/organisationen?

- *Enskilda personer, allmänheten*
- *Företag, näringsliv*
- *Andra myndigheter/organisationer*

8. Var finns organisationens/myndighetens "användare/kunder/klienter"?

- *Enbart inom Åland*
- *I huvudsak inom Åland, men också andra - i så fall var/vilka?*
- *Till största delen utanför Åland - i så fall var/vilka?*

(II) ALLMÄNNA UPPGIFTER OM PERSONAL OCH KOMPETENSUTVECKLING

1. Personalens huvudsakliga yrkesinriktning?

2. Personalens huvudsakliga utbildningsnivå?

3. Kan de formella yrkesutbildningskraven för organisationens/myndighetens personal erhållas på svenska?

- *Ja, nödvändiga examina kan erhållas på svenska i Finland eller genom godkänd motsvarande examen i Sverige*
- *Nödvändiga yrkesexamina på svenska kan inte fås för mindre delar av personalen*
- *Nödvändiga yrkesexamina kan inte fås på svenska för stora delar av/hela personalen*

4. Om möjligheter till svenskspråkig examen delvis eller helt saknas - vilka yrkesgrupper handlar detta i så fall om?

5. Finns personalutbildning och annan typ kompetensutveckling tillgänglig på svenska?

- *Nej - allt/nästan allt på finska*
- *Delvis - men inte i tillräcklig utsträckning*
- *Ja - god/tillräckligt tillgång på utbildning och relevant skriftligt faktaunderlag på svenska*

6. Om möjligheter till svenskspråkig personalutbildning/kompetensutveckling delvis eller helt saknas - vilka yrkesgrupper handlar detta i så fall om?

7. Hur stor del av personalen behärskar finska?

- *Ingen*
- *Några få (mindre än en femtedel av de anställda)*
- *Omkring hälften*
- *Nästan alla*
- *Alla*

(III) MYNDIGHETENS/ORGANISATIONENS REKRYTERINGSPROCESS OCH ARBETSKRAFTSBEHOV

1. Har någon nyrekrytering av fast personal skett under de senaste 2-3 åren?

- *Ingen nyrekrytering under perioden*
- *1 - 5 nyanställda*
- *6 - 15 nyanställda*
- *16 - 30 nyanställda*
- *mer än 30 nyanställda*

2. Inom vilken typ av yrken har nyrekryteringen av (fast anställd) arbetskraft skett?

3. Med vilka utbildningsmässiga kvalifikationskrav har nyrekryteringen skett?

4. Inom vilka åldersgrupper har rekryteringen skett?

- *ungdomar upp till 25 år*
- *26-35 åringar*
- *36-49*
- *50+*

5. Var har man rekryterat de nya medarbetarna?

- *Helt inom Åland*
- *Delvis utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Till största delen utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Helt utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*

6. Brukar myndigheten/organisationen regelmässigt rekrytera någon form av säsonganställd (alt sommarvikarier) arbetskraft?

- *Inga säsonganställningar*
- *1 - 5 säsonganställda*
- *6 - 15 säsonganställda*
- *16 - 30 säsonganställda*
- *Mer än 30 säsonganställda*

7. Inom vilken typ av yrken sker nyrekryteringen av sommarvikarier/säsongarbetskraft?

8. Med vilka utbildningsmässiga kvalifikationskrav sker rekryteringen av säsongarbetskraft?

9. Inom vilka åldersgrupper har rekrytringen av sommarvikarier/säsongarbetskraft skett?

- *ungdomar upp till 25 år*
- *26-35 åringar*
- *36-49*
- *50+*

10. Var har rekryteringen av sommarvikarier/säsongarbetskraften skett?

- *Helt inom Åland*
- *Delvis utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Till största delen utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*
- *Helt utanför Åland, i så fall från vilket land/region?*

11. Har det allmänt sett varit några problem med att få tag på ny fast arbetskraft ?

- *Inga problem*
- *För litet arbetskraftsutbud på Åland*
- *Brist inom Åland på den typ av arbetskraft som myndigheten/organisationen har efterfrågat*
- *Generell brist - även utanför Åland - på den typ av arbetskraft som myndigheten/organisationen efterfrågar*

12. Har det allmänt sett varit några problem med att få tag på lämplig säsongarbetskraft?

- *Inga problem*
- *För litet arbetskraftsutbud på Åland*
- *Brist inom Åland på den typ av arbetskraft som företaget har efterfrågat*
- *Generell brist - även utanför Åland - på den typ av arbetskraft som företaget efterfrågar*

(IV) FINSKANS BETYDELSE VID NYANSTÄLLNINGAR INOM MYNDIGHETEN/ORGANISATIONEN

1. Är kunskaper i finska en viktig meriteringsfaktor vid nyanställningar?

- *Aldrig (gå till den sista avdelningen med avslutande mer allmänna synpunkter)*
- *Sällan*
- *Ibland*
- *Ofta*
- *Alltid*

2. Om kunskaper i finska är en viktig merit vid nyrekrytering inom myndigheten/organisationen, i så fall för vilken typ av personal?

- *Ledningsfunktioner, myndighetssamarbete, utredningar och analys*
- *Personaladministration*
- *Ekonomiadministration*
- *IT-administration, teknisk service etc*
- *Upphandling av varor och tjänster*
- *Service till allmänhet och klienter*
- *Produktions- och transportarbete, verkstads- och liknande personal*

3. I de fall där kunskaper i främmande språk är en meriteringsfaktor vid nyrekrytering, hur viktig är då kunskaper finskan jämfört med :

a) kunskaper i andra främmande språk?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktig som engelska*
- *Mindre viktig än engelska*
- *Likvärdig med kunskaper i övriga främmande språk (tyska, franska, spanska etc)*
- *Mindre viktig än övriga främmande språk*

b) goda kunskaper i svenska?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktig*
- *Mindre viktig*

c) andra meriteringsgrunder (yrkeskunnande, specialistkompetens, administrativ förmåga och liknande)?

- *Finskan är viktigare*
- *Lika viktigt*
- *Mindre viktigt*

4. Om kunskaper i finska är en viktig meriteringsfaktor vid nyrekrytering, vilken nivå på kunskaperna krävs?

- *Räcker att hjälpligt förstå finska i skrift och tal*
- *Bör kunna göra sig förstådd på finska i tal och skrift*
- *Goda kunskaper*
- *Flytande finska - modersmål eller fullständig två- eller mångspråkighet (finska ett av språken).*

5. Om finska språkkunskaper är en meriteringsfaktor av betydelse vid nyanställningar inom organisationen/myndigheten, hur har detta i så fall påverkat rekryteringsmöjligheterna?

- *Nyrekryteringen har i viss mån försvårats (p.g.a. de finska språkkraven)*
- *Nyrekryteringen har väsentligt försvårats*
- *Nyrekryteringen har inte alls försvårats*

6. Om finska språkkunskaper är viktiga, har detta i så fall påverkat var organisationen/myndigheten hämtat sin nyanställda personal?

- *Nyrekrytering har (p.g.a. av de finska språkkraven) delvis skett utanför Åland*
- *Nyrekrytering har (p.g.a. av de finska språkkraven) skett helt utanför Åland*
- *De finska språkkraven har inte på något mer nämnvärt sätt påverkat möjligheterna att rekrytera ny arbetskraft inom Åland*

7. Har behovet av finska inom myndigheten/organisationen påverkat möjligheterna att rekrytera fast och säsongspersonal/vikarier bland ålänningar med för arbetsuppgifterna relevant utbildning utanför Finland (främst Sverige men också övriga världen)?

- *Ingen påverkan, rekryterar utan problem ålänningar med svensk (annan icke-finsk) studiebakgrund*
- *Minskar möjligheten att rekrytera unga ålänningar som utbildat sig i Sverige (och andra delar av världen utanför Finland)*
- *Gör det mycket svårt att rekrytera ålänningar med den här utbildningsbakgrund*

(V) AVSLUTANDE SYNPUNKTER OCH REFLEXIONER

1. Hur upplever man inom myndigheten/organisationen att behovet av kunskaper i finska utvecklats/förändrats inom den offentliga sektorn (i vid mening, inkl. organisationer, kyrka etc) under de senaste 10 - 15 åren ?

- *Växande behov*
- *I stort sett oförändrade behov*
- *Minskande behov*

2. Om kraven på kunskaper i finska vuxit (eller är fortsatt stora), vad beror detta i så fall på?

- *Ökade/stora inslag av finska klienter*
- *Stort/växande beroende av finskspråkiga samarbetspartner*
- *Stor/växande mängd av finskspråkiga instruktioner, handlingar och avtal*
- *Dålig/försämrade svensk service från riksorganisationer och - myndigheter*

3. Hur ser man inom företaget mer allmänt på det finska språkets roll/position inom Ålands offentliga sektor och offentliga organisationer, föreningar m.m.?

- *Positivt*
- *Varken negativt eller positivt*
- *Försvårar i viss mån verksamheten*
- *Stort problem för verksamheten*

4. Eventuella allmänna synpunkter och kommentarer gällande det finska språkets framtida roll på Åland.

ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSGSBYRÅ

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en fristående enhet vars huvuduppgift är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva kvalificerad utrednings- och forskningsverksamhet.

ÅSUB producerar fortlöpande aktuell statistik inom en rad olika samhällsområden. Tyngdpunkten i analysverksamheten utgörs av utredningar inom det ekonomisk-politiska området. Statistiska sammanställningar publiceras regelbundet i serierna ÅSUB Statistik och ÅSUB Statistikmeddelande, medan serien ÅSUB Rapport innehåller utredningar, analyser och annan information om Ålands ekonomi och samhälle.

Mer information om verksamheten och publikationer finns på ÅSUB:s hemsida www.asub.ax



ÅLANDS STATISTIK- OCH
UTREDNINGSGSBYRÅ

Tfn +358 (0)18 25490
Fax +358 (0)18 19495
info@asub.ax
www.asub.ax

Ålandsvägen 26
PB 1187
AX-22 111 MARIEHAMN