

Relevanta språkkrav

I många platsannonser kan man läsa standardbeskrivningar av språkkrav som t.ex. "Flytande svenska i tal och skrift", "Bra svenska och engelska" eller "Utmärkta språkkunskaper".

Formuleringen används för alla typer av tjänster, oavsett vilket språk och vilken språknivå som behövs. Men både krav och mål bör beskrivas mer precist och nyanserat och anpassas till den tjänst det gäller. Annars finns risken att bedömningarna blir onödigt subjektiva och irrelevanta.

För att ställa språkkrav för en viss tjänst bör man först undersöka:

- vilka av arbetsuppgifterna som kräver kommunikation och vilka av dessa arbetsuppgifter som är viktigast
- vilken typ av kommunikation som den nya medarbetaren ska delta i
- vilka språk som behövs för olika arbetsuppgifter
- vilka personer eller grupper den nya medarbetaren ska kommunicera med
- när den arbetssökande måste ha

uppnått den önskvärda nivån – första dagen eller på sikt.

Om det visar sig att den arbetssökande inte riktigt uppfyller språkkraven behöver man dessutom bedöma:

- vilken potential den arbetssökande har att utveckla sina språkkunskaper och interkulturella kommunikation
- vilka insatser organisationen och chefen kan göra för att skapa förutsättningar för språkutveckling i jobbet
- vilken potential övriga medarbetare har för att bidra till språkutveckling och kommunicera i en interkulturell/internationell arbetsmiljö
- vilken kompetensutveckling som kan erbjudas

Relevanta bedömningar

För att göra relevanta bedömningar måste den rekryterande chefen först:

- skaffa sig kunskap om vilken språknivå som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter

- bedöma den arbetssökandes språk i situationer som liknar de viktigaste arbetsuppgifterna

En första bedömning och gallring görs ofta utifrån hur välskrivet ansökningsbrevet är eller hur samtalet "flyter på" i anställningsintervjun.

Om den muntliga förmågan är viktigast kan varken ansökningsbrev eller andra skriftliga uppgifter leda till en relevant bedömning. En person som ligger på en lägre nivå skriftligt kan mycket väl ligga på en mycket högre nivå muntligt och därmed också ha tillräckligt hög språklig kompetens för många yrken. Om den skriftliga förmågan är viktig bör den bedömas utifrån den typ av texter som förekommer i jobbet och inte utifrån ett ansökningsbrev.

Även vid bedömningar av intervjuer måste man vara försiktig. Få arbetsuppgifter liknar det som man måste prestera under en anställningsintervju. Dessutom kan kraven ligga antingen under eller över den språknivå som krävs vid en anställningsintervju.

För en rekryterande chef är det också svårt att bedöma en persons språknivå och samtidigt driva samtalet framåt, styra innehållet samt bedöma den övriga kompetensen. Bedömningar av muntlig förmåga är så komplexa att ingen bör göra dem på egen hand, vare sig man är van eller ovan, språkutbildad eller inte.

Kommunicera viktigast

Vanligtvis är det den kommunikativa förmågan som är viktig för verksamheten och därför mest relevant att bedöma. Det finns få tjänster där felfri grammatik och riksspråkligt uttal är nödvändiga kvaliteter för att göra ett bra jobb. Kommunikativa färdigheter och korrekthet står inte i motsatsförhållande, men om man ställer mycket höga krav på språkets form, måste det vara väl motiverat och endast gälla vissa yrken.

Omvänt riskerar rekryterare också att överskatta modersmålstalare eller andraspråkstalare med mycket bra uttal. Ett bra uttal säger ju inget om nivån när det gäller t ex läsförståelse eller skriftlig förmåga.

7. Olika språkkrav

Verktyg för språkbedömning

Med hjälp av våra verktyg kan rekryterande chefer:

- göra en inventering av vilka av arbetsuppgifterna som kräver kommunikation
- ta fram en kravprofil för arbetsuppgifterna
- låta alla arbets sökande, oavsett modersmål, göra en självbedömning av sina språkliga färdigheter
- matcha kravprofilen mot den arbetssökandes språkliga kompetens
- diskutera resultatet tillsammans med den sökande och eventuellt definiera vad som måste utvecklas
- bedöma sökandens potential att utveckla sitt/sina språk enligt möjligheterna på arbetsplatsen

Självbedömningar

Självbedömningen ger chefen/rekryteraren en första inblick i vilka arbetssituationer den sökande anser sig klara av på det/de språk som efterfrågas. Självbedömningarna kompletteras med chefens bedömning samt eventuella referenters omdöme om hur kommunikationen

har fungerat i tidigare arbeten. Ytterligare bedömningar kan vid behov göras av en språkpedagog med kompetens att bedöma språkliga färdigheter för arbetslivet.

Bedöma potential för utveckling

Om sökandens språk inte uppfyller kraven kan han eller hon gå igenom hur stora luckorna är tillsammans med sin chef och diskutera om det är möjligt att förbättra språket inom rimlig tid. Om sökanden bedöms ha potential att utveckla språket kan man lägga upp en gemensam plan, beskriva målen och komma fram till vilka insatser som måste göras. Här har även den övriga personalens kompetens ifråga om språklig tydlighet, flexibilitet och interkulturell kommunikation en stor effekt på andraspråkstalarens språkutveckling.

Text: Karin Mattsson, Språket i fokus

Vad är det för skillnad mellan test och bedömning?

BEDÖMNING -

för att kunna fatta ett beslut

- en systematisk insamling av information för att fatta ett beslut, t ex om vilket betyg en deltagare ska få, om en sökande kan antas passa för ett visst arbete, om extra tid i undervisning kan antas gynna språkutvecklingen, etc.
- syftar till att samla in relevant information av olika slag varav testresultat kan vara en men där säkert mycken annan information också kan vara minst lika viktig.
- insamlingen är systematisk, alltså planerad, genomtänkt och heltäckande.

TEST - *för att få tillgång till ett*

specifikt prov på kunskap/färdighet

- en mätning – dvs en kvantifiering enligt explicita procedurer – för att få tillgång till ett specifikt prov på någons kunskap/färdighet, t ex på någons muntliga interaktion, ordförråd, hörförståelse etc.
- syftar primärt till att få svar på specifika frågor om testtagarens kunskaper/kompetens – inte för att fatta något beslut
- testkonstruktören bör först definiera vilka frågeställningar som är relevanta, därefter ta itu med konstruktionsarbetet.

7. Olika språkkrav

Man drar slutsatsen att en person som inte skriver så bra inte heller kan läsa eller tala, men det är ju ungefär som att säga att den som inte kan simma inte heller kan hoppa eller springa.



Thomas Wrigstad är lärare och språktestkonstruktör med lång erfarenhet. Han började redan på 1980-talet med testning inom

sfi, svenska för invandrare, på ett studieförbund. Mellan 1997 och 2004 var han ansvarig för det nationella provet i sfi på Stockholms

universitet, där han nu arbetar med Tisus, som är ett behörighetsgivande test främst avsett för utländska studenter som planerar att söka till akademiska studier och som saknar betyg i svenska.

De test i svenska som andraspråk som finns idag är t ex de nationella prov som tas fram på uppdrag av Skolverket: nämligen sfi-provet och de nationella proven i ungdomsskolan, Tisus som Stockholms universitet tar fram samt språkprovet för utländsk vårdpersonal, ett prov i svenska för legitimering av utländsk vårdpersonal som Folkuniversitetet tagit fram på uppdrag av Socialstyrelsen. Arbetsförmedlingen tillhandahåller ett språktest och Komvux har ett sk inplaceringsprov för att bedöma kursnivå. Eftersom Thomas Wrigstad har utvärderat språkprovet för utländsk vårdpersonal, arbetat med både sfi-provet och Tisus, och på annat sätt kommit i kontakt med inplaceringsprovet på Komvux, har han stor inblick i hur testerna är konstruerade och fungerar.

- Det är vanligt idag att de som konstruerar språktest inte vet vilka frågor man vill ha svar på innan man påbörjar själva konstruktionsarbetet. Många tester verkar inte konstruerade efter ett specifikt syfte och man får svar på frågor som egentligen inte skulle ha ställts. När man gör ett kurstest är det givet att man utgår ifrån kursens mål för att se om kursdeltagarna har nått de mål kursplanen föreskriver. Likaväl som man inför ett arbetstest i en rekrytering, måste definiera vilka språkkunskaper kandidaten behöver för att klara av jobbet.

Förutom bättre förberedelsearbete av testkonstruktörerna efterlyser Thomas att testerna konstrueras mer i enlighet med CEFR, Common European Framework of Reference, ett ramverk som tagits fram av Europarådet.

- Om en svensk, som söker jobb i Frankrike, har gjort ett test i franska i Sverige eller något annat europeiskt land och har hamnat på CEFR-nivå B2, vet den franske arbetsgivaren att den svenske

7. Olika språkkrav

kandidaten ligger på en avancerad mellannivå, förklarar Thomas. A1 – A2 är nybörjarnivåer och C1 – C2 är nivåer som en välutbildad infödd kan förväntas ligga på.

Sverige står utanför

CEFR är tänkt som ett referensmaterial, ett hjälpmedel vid planering och framtagning av t ex kursplaner, läromedel och tester för européer som studerar språk, och målsättningen är att fungera som en gemensam referensram inom t ex språkundervisning, språkinläring och språktestning. Sverige deltar i det språkliga samarbetet i Europa, men CEFR har framför allt på myndighetsnivå, fått ett svagt genomslag i Sverige, vilket påverkar testernas utformning.

- Arbetet med CEFR är något som pågår för fullt i stort sett i alla länder utom i Sverige; böcker översätts, kursplaner skrivs om, test och examina valideras efter CEFR-nivåer. Vi står bara på perrongen och ser på medan tåget försvinner, konstaterar Thomas Wrigstad.

Samtidigt pågår en debatt om språktester i vårt land. Thomas menar att debatten på ett plan snarast är ett slags utvärdering av hur skolan och undervisningen fungerar i och mellan olika kommuner och mellan olika länder. Politiker, företrädare för myndigheter och debattörer drar långtgående slutsatser utifrån resultaten av nationella prov eller internationella undersökningar som t ex PISA⁴. På ett annat plan – individplanet – handlar diskussionen mycket om rättvisa.

Thomas utvecklar sitt resonemang.

- Många elever menar att deras kunskaper inte kommer fram i vissa typer av tester. Relationen mellan lärare och elev kan ibland uppfattas som mer avgörande för ett betyg, eller en bedömning av en prestation, än själva prestationen. Det går aldrig att komma ifrån det subjektiva inslaget, men det går att förbättra testkonstruktionen genom en metodik, som reducerar det subjektiva så långt det går.

- Vi har också problemet med att några färdigheter värderas på tok för högt. Förmågan att skriva uppsats t ex har en överdrivet stor betydelse i svenska tester. Man drar slutsatsen att en person som inte skriver så bra inte heller kan läsa eller tala, men det är ju ungefär som att säga att den som inte kan simma inte heller kan hoppa eller springa.

Vad är viktigast?

- När det gäller invandrare kan man fråga sig om inte aspekter som stavning och brytning viktas onödigt högt. Är det verkligen så viktigt för den utbildning de ska gå, eller det jobb de söker, att kunna stava helt korrekt och tala helt ren svenska? Det kanske är viktigare att man kan använda språket, argumentera, beskriva, resonera osv. Tänk på personer som Harry Schein och Theodor Kallifatides – båda fullständigt briljanta på sitt sätt, trots brytning.

Thomas förklarar hur språksynen har förändrats. Förr låg tonvikten på struktur och detaljer, numer är

det på sammanhang och helhet. Språkfärdighet uppfattas idag primärt som kommunikativ kompetens, d.v.s. att man kan förmedla och förstå ett budskap, anpassa det till situationer och mottagare samt att man har uttryck och ord för de språkhandlingar man behöver utföra. Moderna språktest borde konstrueras enligt en modern språksyn.

- Att läsa en språkligt helt korrekt text är inte så intressant om den inte förmedlar något, menar han. Det är ju budskapet som är det primära.

Text och foto:
Maria Waxin, Waxin Kommunikation

7. Olika språkkrav

Språket ska inte vara en orsak till att de inte kan jobba med oss.



Iiro Rinta-Jouppi är chef för affärsutveckling på Vattenfall Eldistribution.

Iiro arbetar i Sverige men är född i Finland och har finska som modersmål. Han har arbetsuppgifter i Finland samt samarbetar även med tyskar, polacker och danskar. Koncernspråket är engelska. Det

betyder ett omvänt förhållande jämfört med flertalet svenska arbetsplatser. Här måste svenskar lära sig att utveckla ett andra språk, vilket kan vara tankeväckande i en allt öppnare värld.

- Att arbeta med flera språk där det finns olika modersmål i gruppen betyder att man måste reservera mer tid och ge utrymme för fler pauser, säger Iiro.

- Det tar mycket energi att använda ett främmande språk. Det kräver 110 procent koncentration om man inte har mycket goda kunskaper i språket. Att alla använder ett språk där några kan det bättre än andra får inte hindra kommunikationen. Då är det viktigt att ordföranden använder enklare ord. Det gäller att tala enkelt och tydligt.

- Man tappar nyanser när man talar ett främmande språk, särskilt när det gäller känsliga saker. Då plockas kanske ett enstaka ord upp och tolkningar uppstår. Därför gäller det att skapa en kultur där frågorna tas upp direkt.

Kulturskillnader

- Det är OK att svara på sitt modersmål, i det här fallet svenska eller finska, även om samtalet pågår på engelska. Det gäller att skapa gruppdynamik och att alla förstår att det är svårt att kommunicera på ett främmande språk. Det handlar också om kulturskillnader. T ex talar man engelska vid fikaten på min avdelning i Finland medan man här i Sverige talar svenska på kafferasten. För svenskar i Finland betyder det att man känner sig välkommen.

Kommunikation innebär att kulturer möts, och det kräver träning för att alla ska förstå varandra. När Vattenfall växte med nya länder och ett gemensamt språk skulle tillämpas var det trögt i starten. Det var många som inte kunde följa med. Nu är det livliga diskussioner på mötena. De som ska göra en presentation på engelska har fått träning i att tala långsammare och tydligare än vanligt.

Språktest på webben

Det finns ett språktest på webben som man använder för att testa dem som bör använda engelska.

Efter det görs en intervju för att säkerställa nivån. Grunden för en anställning är en noggrann genomgång av vilken språknivå som arbetsuppgifterna faktiskt kräver.

Anställda på Eldistribution har möjligheter att studera engelska på arbetstid. Även om det inte är ett krav i arbetet kan man få möjlighet till detta om chefen ser att det i framtiden kunde vara nödvändigt.

Ledningen har en positiv attityd till att utveckla språket i arbetet, men Iiro Rinta-Jouppi understryker att det också är den enskildes ansvar att ta hand om sina språkkunskaper.

- Vid rekrytering gäller det att titta på kapaciteten och inte bara den språknivå man har just då. Det gäller att se vilken potential som finns för att kunna utveckla språket. Man tappar mycket kompetens om man tar bort alla som inte är så duktiga på engelska. Därför gäller det att träna även de som redan finns i organisationen. Språket ska inte vara en orsak till att de inte kan jobba med oss.

Text: Inger Etzler, SVT



Att ladda ner:

Verktyg för arbetssökande

1. Matriser för självbedömning för arbetssökande eller redan anställda

Arbetssökande, oavsett modersmål kan komplettera sin ansökan med en självbedömning av sin språkliga kompetens i olika språk, enligt den s.k. CEFR-skalan (CEFR= Common European Framework of Reference). Skalan är framtagen av Europarådet och är godkänd av Europas samtliga medlemsstater. Matriser på olika språk beskriver fem språkliga färdigheter i CEFR-skalans sex nivåer och kan användas för att bedöma vilket språk som helst. Den arbetssökande använder en matris på sitt eget modersmål, så långt det är möjligt. Matriserna finns att ladda ner från nätet.

2. Tabell för språklig profil enligt självbedömningen

Verktyg för rekryterande personal

1. Frågor att ställa till sig själv inför rekrytering

2. Matris för beskrivning av kommunikationen i jobbet/krav för olika tjänster

FAIRs arbetsinriktade matris stödjer rekryterande chefer att ta fram vilken språklig nivå som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter. Verktiget kan också användas för att sätta upp mål, se framsteg och planera för kompetensutveckling t ex vid medarbetarsamtal och i språkutbildningar på arbetsplatser där sådana möjligheter ges. FAIRs arbetsinriktade matris är en sammanställning av CEFR-skalan, CEFR-skalans checklistor med kompletteringar för yrkeslivet, producerat av Uppsala universitet samt ALTEs matris för arbete.

ALTE= Association of Language Testers in Europe

3. Matchningsblankett

Här fyller rekryterande chef i den arbetssökandes profil enligt självbedömning samt den språkliga kommunikationsnivå tjänsten ligger på enligt FAIRs arbetsinriktade matris.

4. En språkutvecklande arbetsplats

Ett första steg för att hjälpa rekryterande chefer att bedöma allas potential för att bidra till en språkutvecklande arbetsplats - den arbetssökande, chefen, de andra medarbetarna och verksamhetens ledning.



Jag förstår,
talar och skriver
inte så bra men jag
tänker jättebra!