

Anni Vanhatalo

**STRUKTUR DER FINNISCHEN UND  
DEUTSCHEN STELLENANZEIGEN: EINE  
TEXTSORTENANALYSE**  
Case Metsä Group

# TIIVISTELMÄ

Anni Vanhatalo: Suomalaisen ja saksalaisten työpaikkailmoitusten rakenne: tekstilajianalyysi.  
Case Metsä Group  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Kielten tutkinto-ohjelma, saksan opintosuunta  
Marraskuu 2021

---

Työpaikkailmoitus on tekstilaji, joka kuuluu yrityksen ulkoiseen viestintään. Työpaikkailmoituksen perimmäisenä tarkoituksena on hankkia uusia työntekijöitä ja välittää positiivista työnantajakuvaa. Työpaikkailmoituksista on usein löydettävissä niille tyypillinen rakenne. Tässä kandidaatintutkielmassa tehdään katsaus suomalaisen, kansainvälisesti toimivan metsäteollisuuskonsernin, Metsä Groupin suomen- ja saksankielisten työpaikkailmoitusten rakenteeseen. Tutkimuskysymykset ovat: Millainen rakenne Metsä Groupin suomen- ja saksankielisissä työpaikkailmoituksissa on mikro- ja makrotasolla? Millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä kyseisillä työpaikkailmoituksilla on ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen?

Tutkimusmateriaali koostuu 20:stä työpaikkailmoituksesta, joista puolet on suomenkielisiä ja puolet saksankielisiä. Työpaikkailmoitukset ovat olleet saatavilla yrityksen verkkosivuilla ajanjaksoilla 7.2.–24.2.2021 ja ne kerättiin talteen näyttökuvien avulla kyseisenä ajanjaksona. Ilmoitukset ovat tutkielman liitteinä.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kontrastiivinen tekstilajianalyysi, jonka avulla pystytään tarkastelemaan ja vertailemaan eri kulttuureista peräisin olevia tekstejä. Analyysissä keskitytään ilmoitusten makro- ja mikrorakenteeseen. Makrorakenne kuvaa tekstin ulkoisia seikkoja, esimerkiksi muotoilua. Mikrorakenne taas kuvaa tekstin kielellisiä piirteitä. Jotta analyysi pysyy tiiviinä, materiaali on rajallinen ja varsinkin mikrotason analyysissä haetaan materiaalin perusteella mielenkiintoisimmat tutkittavat asiat. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä perimmäisiä syitä ilmoitusten piirteille, sillä se vaatisi jo laajempaa kulttuurin tutkimista, mikä ei ole kandidaatintutkielman puitteissa mahdollista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että makrorakenne on sekä suomalaisissa että saksalaisissa ilmoituksissa samankaltainen. Siitä huolimatta joitain eroja löytyy: saksalaisissa ilmoituksissa käytetään esimerkiksi enemmän listoja kuin suomalaisissa ilmoituksissa. Variaatiota on kuitenkin myös kielensisäisesti, etenkin suomalaisissa ilmoituksissa. Saksankielisissä ilmoituksissa on vaikiuneempi tapa esittää asiat kuin suomalaisissa ilmoituksissa. Suurimmat eroavaisuudet löytyvät ilmoitusten mikrorakenteesta. Erityisesti lukijoiden puhuttelu, ilmoitusten eri rakenneosien kielelliset sisällöt ja tavat ilmaista asioita ovat erilaisia kielten välillä. Saksalaisilta hakijoilta edellytetään esimerkiksi enemmän kykyä tiimityöskentelyyn, kun taas suomalaisissa ilmoituksissa korostuu itsenäisen työskentelyn merkitys. Ilmoituksissa on eroja myös esimerkiksi siinä, miten esitetään edut, joita yritys tarjoaa työntekijöille: Saksalaisissa ilmoituksissa eduiksi mainitaan useita seikkoja vastuuntuntoisesta yrityskulttuurista työntekijöiden hyvinvointiin. Sen sijaan suomalaisissa ilmoituksissa ei ole itsestäänselvyys, että etuja ylipäätään mainitaan, eivätkä edut ensisijaisesti ole työntekijän etuja, vaan yrityksen menestystä korostetaan.

Tämä kandidaatintutkielma pystyi käsittelemään aihetta hyvin rajallisesti. Syvällisempi aiheeseen perehtyminen ja kulttuuristen erojen analysointi olisi tarpeen. Kysymys seuraavista tutkimuksista varten olisikin: Kuinka perusteltuja löydetty erot ovat? Miksi suomalaisista ja saksalaisista työpaikkailmoituksista tehdään osittain niin erilaisia?

Avainsanat: työpaikkailmoitus, rekrytointi, rakenne, kontrastiivinen tekstilajianalyysi, Metsä Group

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# ABSTRACT

Anni Vanhatalo: Struktur der finnischen und deutschen Stellenanzeigen: Eine Textsortenanalyse. Case Metsä Group  
Bachelorarbeit  
Universität Tampere  
Studienprogramm Sprachen | Deutsch  
November 2021

---

Stellenanzeige ist eine Textsorte und gehört zur externen Kommunikation eines Unternehmens. Die hauptsächliche Aufgabe von Stellenanzeigen ist, neue Mitarbeiter\*innen zu schaffen und ein positives Arbeitgeberbild zu vermitteln. In dieser Bachelorarbeit wird die Struktur der finnischen und deutschen Stellenanzeigen von einem finnischen, international tätigen Unternehmen namens Metsä Group, betrachtet. Die Forschungsfragen lauten: Wie sind die finnischen und deutschen Stellenanzeigen von Metsä Group auf mikro- und makrostrukturellen Ebenen strukturiert? Was für Unterschiede und Ähnlichkeiten gibt es zwischen den finnisch- und deutschsprachigen Stellenanzeigen aus der Perspektive von Forschungsfrage 1?

Das Material besteht aus 20 Stellenanzeigen, von denen 10 finnisch und 10 deutschsprachig sind. Die Stellenanzeigen waren auf der Internetseite von Metsä Group 7.2.2021–24.2.2021 verfügbar und wurden mit Snapshots gespeichert. Die Snapshots befinden sich als Anhang der Untersuchung.

Als Methode funktioniert die kontrastive Textsortenanalyse, die dazu geeignet ist, Texte aus verschiedenen Kulturen zu vergleichen. Die Analyse befasst sich mit der Makro- und Mikrostruktur, das heißt sowohl mit den äußerlichen, z.B. formulierungsbezogenen Merkmalen, als auch mit den sprachlichen Merkmalen. Um die Analyse zu beschränken, ist das Material abgegrenzt und besonders in der Analyse von der Mikrostruktur werden nur die interessantesten Merkmale gewählt und analysiert. In dieser Arbeit ist nicht von Bedeutung, Gründe zu den Beobachtungen finden, weil das eine umfangreichere Forschung über Kultur voraussetzt, was nicht im Rahmen dieser Bachelorarbeit möglich ist.

Es hat sich ergeben, dass die Makrostruktur der deutschen und finnischen Anzeigen viele Ähnlichkeiten hat, auch wenn einige Unterschiede existieren: in den deutschen Anzeigen werden zum Beispiel mehr Listen verwendet. Insbesondere in den finnischen Anzeigen gibt es aber auch intralinguale Variation, während in den deutschen Anzeigen üblich ist, die Sachen in einer feststehenden Weise auszudrücken. Die größten Unterschiede liegen in der Mikrostruktur der Stellenanzeigen. Vor allem die Anrede, Inhalte verschiedener Strukturelemente und die Ausdrucksweisen sind unterschiedlich. In den deutschen Anzeigen ist z.B. die Teamfähigkeit eine häufig vorkommende Anforderung an die Bewerber\*innen, aber in den finnischen Anzeigen wird die selbstständige Arbeit betont. Auch die Angaben darüber, was das Unternehmen den Angestellten anbietet, unterscheidet sich in den finnischen und deutschen Anzeigen: In den deutschen Anzeigen werden viele Vorteile und Aussichten erwähnt, wie z.B. verantwortungsbewusste Unternehmenskultur oder Wohlbefinden der Mitarbeiter. In den finnischen Anzeigen ist keine Selbstverständlichkeit, dass es erzählt wird, was das Unternehmen den Angestellten anbietet, und dagegen wird der Erfolg des Unternehmens betont.

Eine eingehendere Forschung zu diesem Thema wäre nützlich, um die Gründe zu den Unterschieden der Stellenanzeigen zu finden. Fragen, die diese Untersuchung geweckt hat, sind beispielsweise: Inwieweit sind die festgestellten Unterschiede begründet? Warum werden die finnischen und deutschen Stellenanzeigen teilweise unterschiedlich geschrieben?

Schlüsselwörter: Stellenanzeige, Rekrutierung, Struktur, kontrastive Textsortenanalyse, Metsä Group

Die Echtheit dieser Veröffentlichung wurde mit dem *Turnitin OriginalityCheck*-Programm überprüft.

# Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG .....	1
2	METSÄ GROUP .....	3
3	ZENTRALE BEGRIFFE.....	4
3.1	Textsortenklasse, Textsorte und Textsortenvariante .....	4
3.2	Stellenanzeige als Textsorte .....	6
3.2.1	Hintergrundinformation zum Thema Stellenanzeige .....	7
3.2.2	Übliche Struktur der Stellenanzeigen.....	8
3.2.3	Kommunikative Funktionen der Stellenanzeigen.....	9
4	FORSCHUNGSMATERIAL UND -METHODE.....	11
4.1	Stellenanzeigen von Metsä Group.....	11
4.2	Kontrastive Textsortenanalyse .....	12
5	ANALYSE .....	13
5.1	Struktur der Gesamtheit der Stellenanzeigen .....	13
5.2	Struktur der Beschreibung des Berufsbilds .....	19
5.2.1	Zwischenüberschriften.....	19
5.2.2	Arbeitsaufgaben.....	21
5.2.3	Anforderungen.....	23
5.2.4	Was bietet das Unternehmen? .....	26
5.2.5	Aufforderung zur Bewerbung.....	27
6	ZUSAMMENFASSUNG .....	29
7	QUELLEN- UND LITERATURVERZEICHNIS .....	31
	ANHANG.....	33
8	SUOMENKIELINEN LYHENNELMÄ.....	66

# 1 EINLEITUNG

Ein Unternehmen funktioniert nicht ohne Angestellte. Mit Hilfe von geschickten Angestellten kann ein Unternehmen erfolgreich werden und seine Strategie ausführen (Honkaniemi et al. 2007: 15–16). Deswegen ist es auch wichtig, Rekrutierung ernst zu nehmen und sich mit der Rekrutierung ernsthaft zu befassen. Laut Honkaniemi et al. (2007: 32–37) ist Rekrutierung ein langer Prozess, der ungefähr sieben bis acht Wochen Zeit einnehmen kann, und danach folgen noch zum Beispiel Einarbeitung und Überwachung der Arbeit. Stellenanzeigen sind ein Teil des Prozesses. Wenn die Stellenanzeigen ihren Zweck nicht erfüllen, gelingt der Rekrutierungsprozess wahrscheinlich nicht, wie geplant. In dem Fall gehen Zeit und andere Ressourcen verloren, was einem Unternehmen natürlich nicht von Vorteil ist. Die Kenntnisse über Stellenanzeigen als Textsorte fördert Kommunikation beim Rekrutierungsprozess, und deswegen versucht sich diese Untersuchung eingehend mit dem Thema zu beschäftigen, allerdings im geringen Rahmen einer Bachelorarbeit.

Das Ziel dieser Arbeit ist zu untersuchen, was für eine Struktur die aktuellen Stellenanzeigen eines großen, international agierenden Unternehmens haben. Als Material werden einige Stellenanzeigen von einem finnischen Unternehmen benutzt, genauer gesagt Stellenanzeigen von *Metsä Group*. Die gewählten Stellenanzeigen wurden Anfang des Jahres 2021 veröffentlicht. Es werden sowohl finnische als auch deutschsprachige Stellenanzeigen analysiert, um die Analyse kontrastiv zu machen. Als Methode funktioniert Textsortenanalyse. Die Forschungsfragen dieser Arbeit sind:

1. Wie sind die finnischen und deutschen Stellenanzeigen von *Metsä Group* auf mikro- und makrostrukturellen Ebenen strukturiert?
2. Was für Unterschiede und Ähnlichkeiten gibt es zwischen den finnisch- und deutschsprachigen Stellenanzeigen aus der Perspektive von Forschungsfrage 1?

Die Hypothese ist, dass die Stellenanzeigen ganz ähnlich von ihrer Makrostruktur sein können, weil Stellenanzeigen überschaubar sein sollten, um die Leserfreundlichkeit zu verbessern – die Leser\*innen wissen oft, wo bestimmte Informationen in den Stellenanzeigen zu finden sind. Zusätzlich sind alle Stellenanzeigen im Material von einem einzigen Unternehmen, und deswegen könnte man annehmen, dass es leichter auch für das Unternehmen wäre, gleichartige Stellenanzeigen zu machen: man spart viel Mühe und

Zeit, wenn man nicht jedes Mal beim Schreiben der Stellenanzeigen über den Aufbau nachdenken muss, sondern dem Verfasser / der Verfasserin steht eine Grundlage zur Verfügung. Jedoch in der Mikrostruktur, das heißt auf dem sprachlichen Niveau, können vermutlich mehrere Unterschiede vorliegen, weil sprachlich identische Stellenanzeigen wahrscheinlich weder zielgerecht noch wirksam für beide Zielgruppen der Stellenanzeigen von *Metsä Group* (die finnischen und deutschen Bewerber\*innen) wären, weil sich die Kulturen voneinander abweichen. Die kulturellen Unterschiede werden in dieser Arbeit jedoch nicht genauer berücksichtigt, auch wenn sich die Kultur in der Sprache widerspiegelt.

Die vorliegende Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: In Kapitel 2 wird das Unternehmen präsentiert und in Kapitel 3 werden die zentralsten Begriffe dieser Arbeit erörtert. In Kapitel 4 werden das Forschungsmaterial und die Methode präsentiert. Die ausgewählten Stellenanzeigen werden mit Hilfe von der Textsortenanalyse in Kapitel 5 analysiert und miteinander verglichen. Die Struktur der Stellenanzeigen im Material wird auch mit der in Kapitel 3.2.2 vorzustellenden, üblichen Struktur, verglichen. Im zusammenfassenden Teil werden Schlussfolgerungen gezogen, die Forschungsfragen nochmal zusammenfassend beantwortet und Ideen für weitere Forschung zum Thema vorgestellt.

## 2 METSÄ GROUP

*Metsä Group* ist ein finnischer Forstindustriekonzern, dessen Umsatz 5055 im Jahr 2020 Millionen Euro betrug. Die Wurzeln von *Metsä Group* liegen am Anfang des 20. Jahrhunderts, aber das Unternehmen hat seine heutige Struktur im Jahr 2012 erreicht. Das Unternehmen ist tätig in dreißig Ländern und hat Produktion in acht Ländern: in Finnland, Deutschland, Schweden, Polen, Russland, Estland, der Slowakei und im Vereinigten Königreich. Der Hauptsitz liegt in Finnland, in Espoo. (Metsä Group 2021.)

Das Unternehmen hat ungefähr 9200 Angestellte. Die Werte des Unternehmens führen lt. Selbstaussage alle Aktivität von *Metsä Group* – auch Personalpolitik. Diese Werte sind „Zuverlässigkeit“, „Regeneration“, „Zusammenarbeit“ und „verantwortungsvoller Weg zum Erfolg.“ [Übersetzung AV] (Metsä Group 2019.)

Die Tätigkeit von *Metsä Group* ist in fünf Bereiche eingeteilt: *Metsä Forest* (Holzbeschaffung und Walddienste), *Metsä Fibre* (Zellstoff und Sägeware), *Metsä Board* (Karton), *Metsä Tissue* (Tissuepapier) und *Metsä Wood* (Holzprodukte für Bauindustrie). Zum Beispiel *Lambi* (WC- und Haushaltspapier), *Serla* (WC- und Haushaltspapier, Taschentücher), *Mola* (Papierhandtücher und WC-Papier), *Tento* (Papierhandtücher und WC-Papier), *SAGA* (Backpapier und andere Produkte in die Küche) und *Katrin* (Hygieneartikel für Waschräume und Arbeitsplätze) sind weit bekannte Marken von *Metsä Tissue*. (Metsä Group 2021.)

In Finnland ist *Metsä Group* ein bedeutsamer Arbeitgeber, besonders an kleineren Orten. Die Werke bilden jedoch auch in größeren Städten einen auffallenden Teil der Kulturlandschaft – zum Beispiel in Tampere erinnert uns der aus den Schornsteinen der Kartonfabrik steigende Rauch an die Geschichte von Tampere. Alle Tochtergesellschaften haben Produktion in Finnland. In Deutschland hat eine von den Tochtergesellschaften, *Metsä Tissue*, Produktion in drei Werken, und zwar in Düren, Kreuzau und Raubach. (Metsä Group 2021). *Metsä Tissue* in Deutschland hat eine Auszeichnung als Top Employer 2021 bekommen (Neuwied-Rhein Kurier 2021). Diese Auszeichnung legt nahe anzunehmen, dass *Metsä Group* zufriedene Angestellte in Deutschland hat.

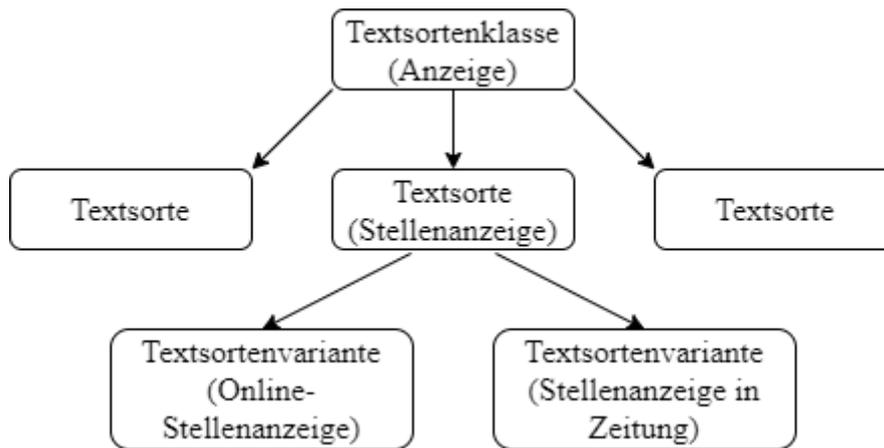
### **3 ZENTRALE BEGRIFFE**

In diesem Teil werden die wichtigsten Begriffe der vorliegenden Arbeit erklärt. Sie sind *Textsorte* und *Stellenanzeige*. Im Zusammenhang vom Begriff *Textsorte* ist es sinnvoll, auch die Begriffe *Textsortenklasse* und *Textsortenvariante* und die Hierarchisierung zwischen diesen drei Begriffen laut Heinemann et al. (2000) zu erläutern, weil das Verstehen des Gesamtbildes des Themas nützlich ist. Es wird versucht, dieses Gesamtbild in Kapitel 3.1 zu machen. In Kapitel 3.2 wird Stellenanzeige als Begriff präsentiert.

#### **3.1 Textsortenklasse, Textsorte und Textsortenvariante**

Laut Heinemann et al. (2000: 507) wissen die Kommunizierenden oft, was mit einer Textsorte gemeint ist: sie können zum Beispiel ein Rezept und eine Nachricht voneinander trennen und so fließend in verschiedenen Situationen kommunizieren. Jedoch ist dieses Wissen manchmal unvollständig, und es kann herausfordernd sein, Texte aus verschiedenen Textsorten selbst zu produzieren (Heikkinen et al. 2012: 273). Durch erweiterte Kenntnisse in Textsorten wird auch die Kommunikation effektiver. (Heinemann et al. 2000: 507.) Auch Huneke & Steinig (2013: 86) stellen fest, dass Textsortenwissen Leseverständnis erleichtert.

Heinemann et al. (2000: 514) präsentieren eine Hierarchisierung der Textklassen, die in der Abbildung 1 zu sehen ist. Das Modell besteht aus drei Stufen: oben liegt die höchste Abstraktionsstufe, in der Mitte die niedrigere Abstraktionsstufe und unten die niedrigste Abstraktionsstufe. Das heißt, je niedriger die Abstraktionsstufe, desto mehr Kriterien sind möglich. Im Folgenden werden die Stufen durch Beispiele kurz veranschaulicht, allerdings liegt der Schwerpunkt auf den Begriff *Textsorte*, denn er ist der wesentlichste von diesen drei Begriffen im Rahmen dieser Arbeit.



**Abb. 1 Hierarchisierung der Textklassen laut Heinemann et al. 2000: 514, nachgestaltet von AV.**

Auf der höchsten Stufe der Hierarchisierung steht „Textsortenklasse“, die der generalisierende Oberbegriff ist (Heinemann et al. 2000: 514). Als Beispiel von einer Textsortenklasse kann man zum Beispiel die Anzeige nennen. Der Begriff *Anzeige* umfasst alle Texte, die die Kriterien für eine Anzeige erfüllen – auf der obersten Stufe gibt es noch nicht so viele Kriterien, sondern zu der Stufe gehören alle Anzeigen, wie unter anderem Stellen-, Trauer-, Kontaktanzeigen, die aber trotzdem verschiedene Textsorten vertreten. Der Begriff *Textsorte* wird genauer in den weiteren Abschnitten behandelt. Unten in der Hierarchisierung gibt es „Textsortenvariante“ (Heinemann et al. 2000: 514). Das ist die detaillierteste Ebene, weil die Unterschiede zwischen Textsortenvarianten kleiner sind als zum Beispiel die Unterschiede zwischen Textsorten. Zum Beispiel Stellenanzeige online oder Stellenanzeige in einer Zeitung sind Textsortenvarianten.

Auf der Stufe in der Mitte liegt „Textsorte“ (Heinemann et al. 2000: 514). Davon kann man Stellenanzeige als Beispiel nennen, wie schon oben erwähnt. Der Begriff *Textsorte* kann auf vielen verschiedenen Weisen definiert werden (Heikkinen et al. 2012: 22). Die Terminologie ist auch nicht immer so einheitlich: zum Beispiel „*Textklasse, Textart, Texttyp, Textform, Textmuster, Äußerungsorte und Kommunikationssorte*“ werden oft als Synonyme zum Begriff „Textsorte“ verwendet (Heinemann et al. 2000: 509). In dieser Arbeit wird die Textsorte als Begriff laut der Definierung von Heinemann et al. (2000: 513) verstanden: Textsorten sind „eine begrenzte *Menge von Textexemplaren* mit spezifischen Gemeinsamkeiten“ und „die Gemeinsamkeiten von Textexemplaren einer Textsorte sind auf *mehrere Ebenen* zugleich bezogen.“ Diese Ebenen sind zum Beispiel „das

Layout“ (Textgestaltung), „charakteristische Struktur- und Formulierungsbesonderheiten“, „inhaltlich-thematische Aspekte“, „situative Bedingungen“ und „kommunikative Funktionen“ (Heinemann et al. 2000: 513).

Diese Arbeit befasst sich meistens mit den Begriffen „Layout“ und „Struktur- und Formulierungsbesonderheiten.“ Das Wort Layout bedeutet „Text- und Bildgestaltung“, also wie die Komponenten in einem Text platziert sind (Duden online 2021a). Das Wort Struktur stammt aus dem lateinischen Wort „structura“, das „Zusammenfügung“ oder „Ordnung“ bedeutet (Duden online 2021b). Der Begriff Struktur kann noch in den Begriffen Makro- und Mikrostruktur unterteilt werden. Makrostruktur bedeutet das Layout, also Textgestalt und Gesamtaufbau des Textes, wie beispielsweise „Untergliederung in Kapitel und Unterkapitel mit (Zwischen-)Titel“ (Adamzik 2016: 12, 279). Wenn es um Mikrostruktur geht, ist die „sprachliche Ausgestaltung“ wichtig, das heißt beispielsweise „lexikalische und grammatische Mittel“ (Adamzik 2016: 12, 282), wie „Passiv und Aktiv, Modus, Pronomina, nominale Ausdrücke, Satztypen, Wortschatz, Sprachbilder“ [Übersetzung AV] und so weiter (Heikkinen et al. 2012: 275).

Laut Heinemann et al. (2000: 513) gibt es in jeder Textsorte Besonderheiten von allen obengenannten Ebenen, die einander beeinflussen und somit eine gewisse Textsorte bilden. Eine Ebene kann auch dominierender gegenüber den anderen Ebenen sein. Oft werden kommunikative Funktionen als dominierende Ebene gesehen. (Heinemann et al. 2000: 513.)

In der neuen Rhetorik wird betont, dass Textsorte als Begriff eine soziale Handlung bedeutet. Dieser Gedanke stammt aus Carolyn Millers im Jahr 1984 erschienenem Artikel. Miller war der Ansicht, dass gewisse rhetorische Mittel in gewissen Situationen verwendet werden können und diese Situationen wiederholen sich. (Freedman & Medway 1994: 23–42, Helgesson 2011: 36.) Rekrutierung ist eine Tätigkeit, die in Unternehmen immer wieder vorkommt und Stellenanzeigen werden auf eine gewisse Weise gestaltet.

### **3.2 Stellenanzeige als Textsorte**

In diesem Kapitel wird der Begriff Stellenanzeige behandelt. In Unterkapitel 3.2.1 wird Hintergrundinformation über Stellenanzeigen präsentiert. Dabei sind die Fragen wesent-

lich, wo und wem Stellenanzeigen veröffentlicht werden. Außerdem werden einige Beispiele von der früheren Forschung über Stellenanzeigen erwähnt. In Kapitel 3.2.2 wird die übliche Struktur der Stellenanzeigen präsentiert und Kapitel 3.2.3 behandelt die kommunikativen Funktionen der Stellenanzeigen und Kommunikation durch Stellenanzeigen überhaupt.

### **3.2.1 Hintergrundinformation zum Thema Stellenanzeige**

Stellenanzeigen bilden eine Textsorte, weil sie genug spezifische Gemeinsamkeiten auf mehreren Ebenen haben (vgl. Kapitel 3.1). Textsorten, unter anderem Stellenanzeigen, haben sich zum Beispiel wegen der Digitalisierung und Globalisierung im Laufe der Zeit verändert (Kalivoda & Ueding 2013: 727). Früher wurden Stellenanzeigen in Zeitungen veröffentlicht, aber heutzutage werden sie hauptsächlich ins Internet gestellt. Das hat natürlich viele Vorteile. Zum Beispiel hat man im Internet mehr Raum für Text als in einer Zeitung, und im Internet kann man den Text leichter umformulieren. In Online-Stellenanzeigen können auch Links zugefügt werden, was neue Möglichkeiten bringt. (Nielsen et al. 2017: 139.) Die entwickelnde Technologie hat jedoch auch Herausforderungen gebracht: wenn die Technologie sich entwickelt, sollten sich auch Menschen entwickeln, um die Möglichkeiten durch Technologie zu nutzen und damit mithalten zu können (Kalivoda & Ueding 2013: 728). Das heißt beispielsweise bei der Kommunikation durch Stellenanzeigen, dass Stellenanzeigen auf eine moderne Weise gemacht sein sollten, um die Leser\*innen zu überzeugen. Moderne, gut gemachte Stellenanzeigen bringen einem Unternehmen Möglichkeiten, mithalten zu können und sozial akzeptiert zu sein.

Wichtig ist aber auch, dass sich alle Parteien, sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitssuchenden, in der Rekrutierung darüber bewusst sind, um was für Aufträge es sich handelt (Koivisto 2004: 40). Auch Honkaniemi et al. (2007: 41) meinen, dass Stellenanzeigen inhaltlich möglichst eindeutig sein sollen, und von großer Bedeutung ist, dass das Berufsbild realistisch beschrieben wird. Das heißt, Stellenanzeigen sollen sowohl positive als auch vielleicht weniger lockende Seiten der Arbeit zeigen und das Unternehmen wirklichkeitsgetreu präsentieren. Wenn diese auf eine attraktive, aber realistische Weise beschrieben sind, werden die Stellenanzeigen vermutlich ihre Aufgaben erfüllen.

Stellenanzeigen können in verschiedenen Kanälen veröffentlicht werden, aber das Wichtigste ist, dass sie genug Information beinhalten und dass die gewünschte Zielgruppe, mögliche Kandidaten und Kandidatinnen, die Stellenanzeigen bemerken und lesen

(Vaahtio 2007: 33). Wenn ein Unternehmen seine Stellenanzeigen auf seiner eigenen Internetseite veröffentlicht, kann man vermuten, dass die Stellenanzeigen die Personen erreichen, die sich genau für das Unternehmen interessieren und darum die Internetseite besuchen. Laut Bolten (2007: 207) ist es in internationalen Unternehmen auch notwendig, sich über kulturelle Unterschiede bewusst zu sein. Ähnliche Stellenanzeigen können verschiedene Zielgruppen unterschiedlich beeinflussen.

Stellenanzeigen sind in vielen verschiedenen Disziplinen geforscht worden (Nielsen et al. 2017: 15). Beispielsweise Nielsen et al. (2017) haben Stellenanzeigen aus verschiedenen Perspektiven geforscht und haben die Forschung interdisziplinär gemacht. Thematisch in der Nähe von dieser Arbeit liegen speziell die Analysen im Werk von Nielsen et al. (2017: 107–226), in denen Stellenanzeigen kontrastiv analysiert werden. Zum Beispiel analysiert Iwona Szwed (Nielsen et al. 2017: 133–152) „sprachliche Mitteln der polnischen und deutschen Mitarbeiteranwerbung online.“ Auch Hendrell (2006) hat eine kontrastive Perspektive in ihrer Masterarbeit: sie vergleicht Adjektive in schwedischen Stellenanzeigen. Es gibt auch Analysen, die unter einem anderen Aspekt Stellenanzeigen betrachten als diese Untersuchung, wie zum Beispiel die Recherche von Sascha Demarmels (Nielsen et al. 2017: 249–270), in der sie damit auseinandersetzt, wie gendersensitive Sprache in Stellenanzeigen gebraucht wird. Diese sind nur einige Beispiele von der Forschung über Stellenanzeigen – man könnte auch mehrere listen.

### **3.2.2 Übliche Struktur der Stellenanzeigen**

Laut Vaahtio (2007: 34) ist für Menschen oft klar, welche Informationen in den Stellenanzeigen stehen und wo diese Informationen zu finden sind. Das bedeutet, dass die Stellenanzeigen oft ein feststehendes Layout und eine feststehende Struktur haben. Laut Vaahtio (2007: 34) vermuten die Leser\*innen zum Beispiel, dass sich die Kontaktdaten der Ansprechpartner, am Ende der Stellenanzeige befinden.

Helgesson (2011: 68–71) hat die Struktur der Stellenanzeigen in acht Teile geteilt: „*(Informationen über:) den Arbeitgeber, den Hintergrund, die Stelle, objektive Qualifikationen, subjektive Qualifikationen, Bedingungen und Nutzen, Genus und Mannigfaltigkeit und Kontaktinformationen.*“ [Übersetzung AV.] Laut ihr wird in Stellenanzeigen also erzählt, wie der Arbeitgeber ist, warum das Unternehmen neue Angestellte sucht, welche formellen und persönlichen Eigenschaften die Angestellten haben sollten, was das Unternehmen an den Angestellten bietet, dass jedes Geschlecht willkommen im Unternehmen

ist und als Letztes, wie das Bewerbungsprozess weitergeht und wen man kontaktieren kann. Laut Nielsen et al. (2017: 15) besteht die Struktur der Stellenanzeigen wiederum oft aus fünf Teilen: „Darstellung des Unternehmens, Angebot der vakanten Position, Anforderungen an den Bewerber, Leistungs- und Vergütungsangebot des Unternehmens [und] Bewerbungsmodalitäten.“

Diese zwei Darstellungen der Struktur in Stellenanzeigen sind relativ ähnlich miteinander: jedoch beschreibt Helgesson (2011: 68–71) die strukturellen Elemente etwas präziser als Nielsen et al. (2017: 15): sie erwähnt zum Beispiel „Genus und Mannigfaltigkeit“, die nicht in der Vorstellung von Nielsen et al. vorkommen. Das heißt, es gibt auch Variation in einer Textsorte und die Definition vom Begriff Textsorte kann – je nach Material und zum Beispiel kulturellen Unterschieden – verschieden werden.

### **3.2.3 Kommunikative Funktionen der Stellenanzeigen**

Stellenanzeigen sind ein Teil von der externen Unternehmenskommunikation (Nielsen et al. 2017: 55). Die externe Unternehmenskommunikation bedeutet die Kommunikation mit den externen Interessengruppen (Stakeholders), wie beispielsweise Kunden, Konkurrenten und Medien (Viitala & Jylhä 2019). Das Hauptziel der Unternehmenskommunikation ist laut Lies (2018) „Reputation“ und die dazu gehörenden Teilziele sind „Vertrauen“ und „Glaubwürdigkeit.“

Der hauptsächliche Zweck von Stellenanzeigen ist, neue Mitarbeiter\*innen zu werben. Ebenso wichtig ist, ein positives Arbeitgeberbild zu vermitteln und damit die obengenannten Ziele – Reputation, Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu erreichen. Man kann auch sagen, dass Stellenanzeigen eine Form von Marketing sind. Der Inhalt und der Stil spielen eine besondere Rolle. (Nielsen et al. 2017: 55, Vaahtio 2007: 34.) Nielsen et al. (2017: 185) nennen neben der Marketingfunktion auch andere Funktionen der Stellenanzeigen: „informieren, Aufmerksamkeit hervorrufen, Interesse wecken, Fachkräfte/Mitarbeiter selektieren, Anstellungswünsche auslösen [und] Kontakt herstellen.“

Der internationale Wettbewerb ist hart und wird immer härter. Die Rolle der Angestellten ist enorm: je höhere Qualifikation und Motivation die Angestellten aufzuweisen haben, desto bessere Wettbewerbsfähigkeit hat ein Unternehmen. (Jetter 2008: 1.) Sowohl in der Rekrutierung als auch in allen anderen Kommunikationssituationen eines Unternehmens

soll man einheitlich kommunizieren. Das heißt, zum Beispiel die Werte eines Unternehmens sind idealerweise in aller Tätigkeit vorhanden und wahrzunehmen. Auch der Stil in Stellenanzeigen kann im besten Fall das spiegeln, wie ein Unternehmen ist. Wenn man zum Beispiel viel Umgangssprache in Stellenanzeigen verwendet, kann man vermuten, dass das Unternehmen und seine Arbeitsatmosphäre entspannt sind. In der Rekrutierung übermitteln die Stellenanzeigen ein Bild vom Unternehmen. (Honkaniemi et al. 2007: 47.) Zu beachten ist, dass dieses Bild Selbstdarstellung – Unternehmensidentität – ist. In diesem Kontext wird oft der englische Terminus, *Corporate Identity*, verwendet. (Nielsen et al. 2017: 56.) Das bedeutet, dass ein Unternehmen sich so beschreibt, wie es sich selbst sieht.

## 4 FORSCHUNGSMATERIAL UND -METHODE

In diesem Teil werden Forschungsmaterial und -methode präsentiert. Als Erstes werden die gewählten Stellenanzeigen kurz in Kapitel 4.1 vorgestellt. Als Zweites wird es in Kapitel 4.2 erläutert, was mit der kontrastiven Genreanalyse gemeint ist.

### 4.1 Stellenanzeigen von Metsä Group

Das Material, also die Stellenanzeigen für die Analyse dieser Arbeit sind im Zeitraum von 7.2.–24.2.2021 gesammelt, weil *Metsä Group* in der betreffenden Periode von einer Investierung berichtet hat und zum Beispiel deswegen der Rekrutierungsbedarf in diesem Zeitraum gestiegen ist. Gerade die Stellenanzeigen von *Metsä Group* wurden für die Analyse gewählt, weil das Unternehmen international tätig ist und weil es eine passende Menge Material zu finden gab. Die Verfasserin dieser Bachelorarbeit hat auch selbst im Unternehmen gearbeitet und deswegen war die Wahl des Forschungsobjekts nicht schwierig.

Die Stellenanzeigen sind auf der Internetseite von *Metsä Group* unter dem Titel „Ura Metsässä“ („Karriere in Metsä“) zu finden gewesen. *Metsä Group* hat mit *Workday* in der Rekrutierung Zusammenarbeit gemacht. *Workday* ist ein Unternehmen, das sich zum Beispiel um Personalmanagement sorgt (Workday 2021). Das Material wurde mit Hilfe von Snapshots gespeichert, weil die Stellenanzeigen verschwinden, wenn das Unternehmen passende Kandidaten für die Arbeit findet. Die Bilder von den Stellenanzeigen befinden sich als Anhang am Ende dieser Arbeit.

Im gewählten Material gibt es insgesamt zehn deutsche und zehn finnische Stellenanzeigen. In den finnischen Anzeigen werden neue Angestellte für Arbeitsaufgaben in Finnland gesucht und im Falle der deutschen Anzeigen sind die offenen Stellen in Deutschland. Um die Analyse klarer zu machen und das Lesen zu erleichtern, sind die gewählten Stellenanzeigen nummeriert. Wenn es um die finnischen Stellenanzeigen geht, wird von Stellenanzeigen von 1 bis 10 gesprochen. Die deutschen Stellenanzeigen sind die Stellenanzeigen von 11 bis 20.

## 4.2 Kontrastive Textsortenanalyse

Die Textsorte bildet Rahmen für die Kommunikation in gewissen, vor allem standardisierten Situationen. In der kontrastiven Textsortenanalyse werden die prototypischen Eigenschaften einer Textsorte beschrieben, und mit Hilfe von diesen Beschreibungen wird der Vergleich systematisch gemacht. Die Beschreibung der prototypischen Eigenschaften bedeutet, dass es gewisse obligatorische Eigenschaften in Textsorten gibt. Zusätzlich gibt es aber auch fakultative Eigenschaften. In der Textsortenanalyse geht es darum, dass die Texte kontextuell und gezielt sind. Textsortenanalyse ist eine passende Methode, wenn Texte in verschiedenen Sprachen geschrieben sind oder aus verschiedenen Kulturen stammen. (Heikkinen et al. 2012: 271, 273.) Deswegen ist sie eine passende Methode auch für die vorliegende Untersuchung.

Es gibt Heikkinen et al. (2012: 247) zufolge drei verschiedene Typen der kontrastiven Textsortenanalyse. Der erste Typ befasst sich mit der Struktur, der zweite mit der Funktion der Texte und der dritte mit Domänen (Kommunikationsbereichen). Diese Arbeit konzentriert sich auf die Struktur. In der vorliegenden Arbeit werden sowohl Makro- als auch Mikrostruktur betrachtet. In der Analyse wird ein makrostrukturelles Gesamtbild der Stellenanzeigen von Metsä Group gezeigt, aber auch tiefer in das sprachliche Ebene gegangen, um die Unterschiede und Ähnlichkeiten in der Mikrostruktur zu analysieren.

In dieser Arbeit wird die Analyse deduktiv durchgeführt. Eine deduktive Analyse bedeutet, dass man in verschiedenen Sprachen geschriebene Texte analysiert, die dieselbe Textsorte repräsentieren. Auch wenn die Texte derselben Textsorte zum Beispiel von der kommunikativen Funktion her ziemlich ähnlich sein können, werden die Unterschiede zwischen den Texten analysiert. (Heikkinen et al. 2012: 278.)

In der kontrastiven Textsortenanalyse ist es laut Heikkinen et al. (2012: 279) oft nötig, sowohl qualitative als auch quantitative Vorgehensweisen zu benutzen, und das wird auch in der Analyse dieser Arbeit gemacht. Es wird zum Beispiel qualitativ analysiert, welche Strukturelemente die Stellenanzeigen beinhalten – also wie die Struktur aussieht. Die qualitative Analyse ist „ein notwendiger Grund für die quantitative Analyse“ [Übersetzung AV] (Heikkinen et al. 2012: 279). Die in der qualitativen Analyse vorkommenden Ergebnisse werden auch quantitativ analysiert, um die Menge der Unterschiede beziehungsweise Ähnlichkeiten zwischen den Stellenanzeigen besser zu veranschaulichen.

## 5 ANALYSE

Die Analyse besteht aus zwei Hauptteilen: Analyse der Gesamtheit der Stellenanzeigen (Kapitel 5.1) und Analyse der Beschreibung des Berufsbilds (Kapitel 5.2).

### 5.1 Struktur der Gesamtheit der Stellenanzeigen

In diesem Kapitel wird die Struktur der Stellenanzeigen als Gesamtheit analysiert. Sowohl Makro- als auch Mikrostruktur werden beachtet. Es wird also analysiert, wie die Stellenanzeigen aussehen – was für ein Layout sie haben. Gleichzeitig wird die Mikrostruktur betrachtet, das heißt es wird z.B. untersucht, was für sprachliche und stilistische Eigenschaften die Strukturelemente beinhalten. Die Analyse ist kontrastiv, also die finnischen und deutschen Stellenanzeigen werden miteinander systematisch eine einzelne Eigenschaft nach der anderen verglichen. Es werden veranschaulichende Beispiele aus dem Material gegeben.

Am Anfang aller Stellenanzeigen von 1 bis 20 tauchen immer dieselben Bilder auf – vier nebeneinander gestellte Bilder von Angestellten bei *Metsä Group* in verschiedenen Umgebungen: im Wald, im Werk und im Büro. Aus dieser Perspektive unterscheiden sich also die Stellenanzeigen nicht voneinander. Die Bilder stellen zwei vermutlich weibliche und zwei vermutlich männliche Personen dar. Damit dürfte das Unternehmen möglicherweise zeigen, dass das Geschlecht keine Rolle spielt. Die Bilder können also als das von Helgesson (2011) definierte Strukturelement *Genus und Mannigfaltigkeit* gesehen werden. Alle Personen auf den Bildern scheinen auch relativ gutgelaunt zu sein, was einen vermuten lässt, dass sie zufrieden mit ihrer Arbeit in *Metsä Group* sind. Somit funktionieren die Bilder als Mittel dafür, ein positives Arbeitgeberbild zu vermitteln. Die Bilder sind relativ groß und in Farbe, und deswegen können sie auch als Mittel verwendet werden, um Aufmerksamkeit hervorzurufen.

Auf der rechten Seite unter den Bildern gibt es Angaben darüber, wann die Anzeige ausgeschrieben worden ist und davor ein Piktogramm Uhr. Darunter gibt es Auskünfte darüber, ob es sich Voll- oder Teilzeit (*kokoaikainen tai osa-aikainen*). Vor dieser Information gibt es ein Piktogramm Textseite. Unter diesen Angaben gibt es noch einen Code, wie beispielsweise „R0001415“ (Stellenanzeige 9), vor dem es eine Piktogramm Schrift

gibt. Die Codes sind möglicherweise wichtiger für die rekrutierende Personen als für die Arbeitssuchenden. Mit Hilfe von den Codes kann man die Stellenanzeigen leichter identifizieren. Dieses Informationsteil ist von der Struktur ähnlich in den finnischen und in den deutschen Stellenanzeigen.

Unter den obengenannten Informationen gibt es in allen, sowohl in den finnischen als auch in den deutschen Stellenanzeigen, einen Text: „Über uns“ in Stellenanzeigen 11–20 und „Tietoa meistä“ in Stellenanzeigen 1–10. Darunter gibt es ein großes Logo von *Metsä Group* – den grünen stilisierten Kopf eines Elchs und daneben einen großen, schwarzen Text „Metsä.“ Das Logo ruft die Aufmerksamkeit des Lesers / der Leserin hervor und kann gewisse Vorstellungen über das Unternehmen wecken. Das Logo ist ein Teil von Marketing des Unternehmens, ein Brand-Element (Kotler et al. 2010: 431).

Unter dem Logo gibt es einen Text, wo *Metsä Group* als Unternehmen kurz vorgestellt wird. Der Text ist von seiner Makrostruktur in Stellenanzeigen 1–20 ähnlich: es wird erzählt, dass *Metsä Group* Vorreiter in seinem Bereich ist, woher der Rohstoff kommt, welche Schwerpunkte es gibt, wie groß der Umsatz ist, wie viele Angestellte es gibt und wer das Unternehmen besitzt. Der Text funktioniert also als „Informationsspot.“ Wenn man näher die Sprache des Textes betrachtet, kann man einen Unterschied finden: wenn es um Schwerpunkte des Unternehmens geht, wird es auf Deutsch wie folgend ausgedrückt:

„Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf [...]“ (Anzeigen 11–20),

aber in den finnischen Versionen ein bisschen anders:

„Keskityimme [...]“ [Wir konzentrieren uns auf] (Anzeigen 1–10).

Interessant ist, dass „Metsä Group“ als Subjekt im Deutschen aber das Pronomen „wir“ im Finnischen gebraucht wird. Das Pronomen „wir“ vermittelt hier Zusammengehörigkeit und ist ein Zeichen davon, dass sich das gesamte Unternehmen nach denselben Zielen strebt.

Unter der Vorstellung des Unternehmens gibt es in zwei deutschen Stellenanzeigen (11 und 18) Links für „ähnliche Stellen“ aber in den finnischen Stellenanzeigen gibt es keine Links für weitere Stellen. Das heißt Links für ähnliche Stellen sind ein fakultativer Bestandteil der Stellenanzeigen im Material dieser Arbeit. In den Anzeigen, wo es einen Link gibt, ist die Überschrift „Ähnliche Stellen“ mit einem großen (im Vergleich zu den

übrigen Titeln), fettgedruckten Font geschrieben. Damit möchte man vermutlich sichern, dass die ähnlichen Stellen Aufmerksamkeit hervorrufen.

Auf der linken Seite der Stellenanzeigen, unter den Bildern, gibt es in allen Stellenanzeigen von 1 bis 20 zuerst die Berufsbezeichnung. Wenn die Berufsbezeichnungen verglichen werden, sind einige Unterschiede zu sehen. Die deutschen Berufsbezeichnungen sind im Maskulinum, allerdings gibt es fast immer nach der Berufsbezeichnung eine Buchstabenkombination „m/w/d“, das heißt männlich, weiblich, oder divers (Anzeigen 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20). Jedoch in Anzeigen 15 und 16 wird die obengenannte Buchstabenkombination nicht erwähnt. In fünf von zehn deutschen Anzeigen werden englische Berufsbezeichnungen verwendet (Anzeigen 12, 14, 15, 16 und 19). In den finnischen Berufsbezeichnungen kommt das Geschlecht nicht automatisch vor, wie beispielsweise in Anzeige 2: „Tuotantopäällikkö“ [Produktionsleiter / -leiterin]. Das bedeutet letztendlich, dass das Geschlecht keine Rolle weder in den deutschen noch in den finnischen Anzeigen spielt: In den finnischen Berufsbezeichnungen wird das überhaupt nicht berücksichtigt. In den deutschen Stellenanzeigen wird das Geschlecht zwangsweise berücksichtigt, weil sich die deutschen Berufsbezeichnungen ohne „m/w/d“ nur auf männliche Personen beziehen. Seltsam ist jedoch, dass im Zusammenhang von einigen englischen Berufsbezeichnungen wird „m/w/d“ verwendet, aber nicht immer.

Unter der Berufsbezeichnung wird in allen Stellenanzeigen 1–20 der Standort der Arbeit mit einem Piktogramm Standort-Pinn angegeben. Darunter gibt es einen grünen Knopf, durch den man sich um die Arbeit durch ein E-Formular bewerben kann und einen blauen Knopf, durch den man sich durch *LinkedIn* bewerben kann. Die Knöpfe dienen vor allem als Hilfsmittel dafür, dass die Bewerbung möglichst leicht wäre. Es wird mit grünen und blauen Farben sichergestellt, dass die Knöpfe nicht übersehen werden. Aus dieser Perspektive unterscheiden sich die Stellenanzeigen nicht voneinander.

Nach den Knöpfen gibt es in allen Stellenanzeigen von 1 bis 20 den Namen und eine kurze Selbstdarstellung der Tochtergesellschaft, die neue Angestellte sucht (*Metsä Forest*, *Metsä Fibre*, *Metsä Board*, *Metsä Tissue* oder *Metsä Wood*). Zum Beispiel wenn in der Stellenanzeige 11 ein neuer Mitarbeiter / eine neue Mitarbeiterin für *Metsä Tissue* in Kreuzau gesucht wird, wird *Metsä Tissue* kurz vorgestellt. In allen Vorstellungen kommen folgende Informationen vor: Was macht die Tochtergesellschaft? Wie positioniert sie sich auf dem Markt? Wie viele Mitarbeiter\*innen hat sie? Wie groß ist der Umsatz?

Es gibt jedoch Unterschiede in der Mikrostruktur der Vorstellungen. Der erste Unterschied liegt schon am Anfang der Selbstdarstellung. Die deutschen Selbstdarstellungen (Anzeigen 11–20) beginnen nämlich mit dem Satz:

„Metsä Tissue sorgt für einen sauberen Alltag“ (Anzeigen 11–20),

während zum Beispiel die Selbstdarstellung von Metsä Fibre folgendermaßen beginnt:

„Metsä Fibre on johtava biotuotteiden, biokemikaalien ja bioenergian valmistaja” [Metsä Fibre ist ein führender Hersteller von Bioprodukten, Biochemikalien und Bioenergie] (Anzeigen 5, 6, 7, 8).

„Der saubere Alltag“ funktioniert in deutschen Selbstdarstellungen als rhetorischer Stilmittel. Der saubere Alltag kann mehrere Bedeutungen haben, wie zum Beispiel die umweltfreundlichen, sauberen Tätigkeitsweisen von Metsä Tissue oder die Produkte (Tissue-Papieren), mit denen sich die Kunden um Sauberkeit kümmern können. In den finnischen Selbstdarstellungen gibt es keine ähnlichen Stilmittel, sondern es wird direkt und konkret erzählt, was die Tochtergesellschaft macht.

Der zweite Unterschied in den Selbstdarstellungen hängt mit Subjekten zusammen. In den deutschen Selbstdarstellungen wird das Pronomen „wir“ anstatt „Metsä Tissue“ verwendet. In den finnischen Selbstdarstellungen ist Vorgehensweise anders: es gibt nur einige wir-Formen und die Tochtergesellschaft steht fast immer als Subjekt.

Als Nächstes kommt in Anzeigen 11–20 die Phrase: „Wir sind auf der Suche nach einem.“ In Anzeigen 1–10 variiert die Phrase. Die üblichsten Phrasen sind

„Haemme joukkoomme“ [Wir suchen zu unserer Gruppe einen] (Anzeigen 1, 4, 9)

„Metsä Group hakee nyt“ [Metsä Group sucht jetzt einen] (Anzeigen 3, 10)

aber es gibt noch mehr Möglichkeiten:

„Haemme“ [Wir suchen einen] (Anzeige 2)

„Haemme nyt Metsä Fibren Kyrön sahalle” [Wir suchen jetzt in das Sägewerk von Metsä Fibre in Kyrö einen] (Anzeige 5)

„Haemme Metsä Groupin Kemin biotuotetehtaan rakennusprojektiin, määrääkaiseen työsuhteeseen” [Wir suchen für das Bauprojekt von einem Bioproduktwerk von Metsä Group in Kemi, für ein befristetes Arbeitsverhältnis, einen] (Anzeige 6)

„Haemme määrääkaiseen työsuhteeseen“ [Wir suchen für ein befristetes Arbeitsverhältnis einen] (Anzeige 7)

„Haemme Metsä Fibren Kemin biotuotetehdasprojektiin, määrääkaiseen työsuhteeseen” [Wir suchen für das Bioproduktwerkprojekt von Metsä Fibre in Kemi, für ein befristetes Arbeitsverhältnis einen] (Anzeige 8)

Das heißt, in den finnischen Anzeigen gibt es mehr Variation aus dieser Perspektive und anscheinend gibt es keine festen Regeln, wie man die Phrase vor der Beschreibung des Berufsbilds ausdrücken sollte, wogegen es in den deutschen Phrasen keine Variation gibt. In acht von den zehn finnischen Anzeigen wird das Pronomen „wir“ benutzt, in zwei Anzeigen steht das Unternehmen als Subjekt. Gemeinsam für alle Stellenanzeigen 1–20 ist, dass es nach der Phrase die Berufsbezeichnung kommt, wie beispielsweise „Einrichter/Mechatroniker (m/w/d)“ (Stellenanzeige 11) oder „Schichtleiter Verarbeitung (m/w/d)“ (Stellenanzeige 13.) Zusätzlich gibt es in Anzeigen 11–20 gleich nach der Berufsbezeichnung eine Einleitung darüber, welche Aufträge man haben würde und wo der Standort der Arbeit liegt. In den finnischen Anzeigen erzählt man dagegen sehr kurz von den Arbeitsaufgaben und/oder dem Standort, aber in einigen Anzeigen fehlt der einleitende Teil. Die folgenden Beispiele veranschaulichen den Unterschied:

„[...] für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Abteilungsleiter der Verarbeitung und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.“ (Anzeige 11.)

„[...] sahalinjan monipuolisiin työtehtäviin.“ [[...] für vielseitige Arbeitsaufgaben in der Produktionslinie des Sägewerks.] (Anzeige 5.)

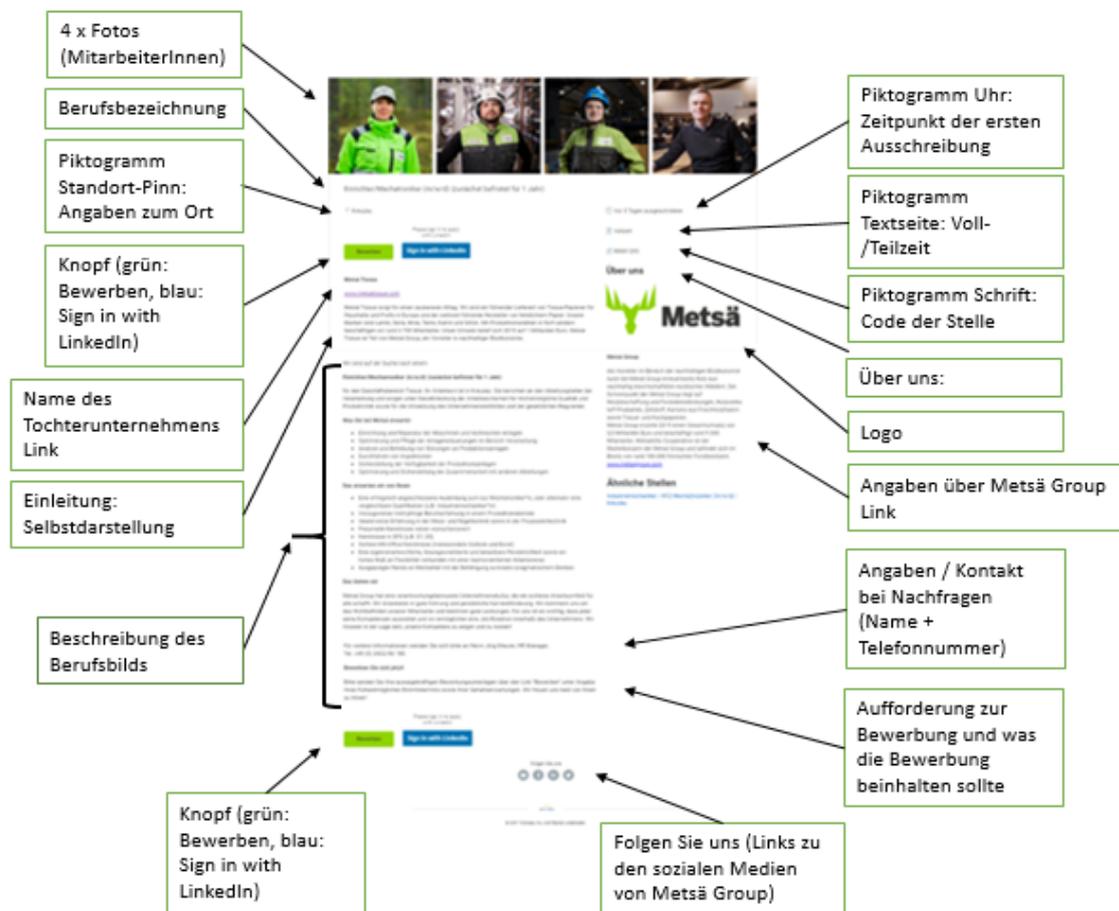
Als Nächstes kommt die Beschreibung des Berufsbilds in allen Stellenanzeigen. Die Beschreibung des Berufsbilds beinhaltet die wichtigsten Informationen der Arbeit und antwortet üblicherweise auf drei Fragen: Welche Arbeitsaufgaben gibt es? Was für Anforderungen es an den Bewerber\*innen gibt? Was bietet das Unternehmen an seine Angestellten? Auch Kontaktdaten des Ansprechpartners werden erwähnt. Es gibt einige Unterschiede aber auch Ähnlichkeiten zwischen den finnischen und den deutschen Berufsbildbeschreibungen und diese werden in Kapitel 5.2 genauer analysiert.

Nach der Beschreibung des Berufsbilds gibt es in allen Stellenanzeigen 1–20 noch zum Schluss solche grünen und blauen Knöpfe, wie auch früher in den Stellenanzeigen. Die Stellenanzeigen sind also so gestaltet, dass es möglichst leicht ist, sich zu bewerben. Unter

diesen Knöpfen gibt es noch Links zu den sozialen Medien von *Metsä Group* (YouTube, Facebook, LinkedIn und Twitter) und einen Text „Folgen Sie uns“ beziehungsweise „Seuraa meitä.“ In beiden Sprachen ist das Verb im Imperativ. Dieser Teil dient zu Marketing.

Es gibt ziemlich viele makrostrukturelle Gemeinsamkeiten im Material: alle Stellenanzeigen von 1 bis 20 haben vier Bilder, Informationen über die Stellenanzeige, das Logo, Informationen über das Unternehmen, den Arbeitstitel, den Standort, den Knopf für die Bewerbung, Informationen über die Tochtergesellschaft und das Berufsbild. Der Link für ähnliche Stellen tritt nur in zwei (und zwar deutschen) Anzeigen auf. Im Großen und Ganzen sehen die Stellenanzeigen 1–20 also relativ ähnlich aus – zumindest die Grundlagen sind gleichartig. Die Makrostruktur der Stellenanzeigen ist in der Abbildung 2 noch durch ein Beispiel veranschaulicht. (Der Text auf dem Bild soll nicht lesbar sein, zeigt nur die Struktur und das Layout.)

**Abb. 2 Übliche Makrostruktur der Stellenanzeigen 1–20.**



Dass die Stellenanzeigen relativ ähnlich miteinander aussehen, kann zum Beispiel damit zusammenhängen, dass *Metsä Group* ein großer Konzern ist. Es kann günstiger sein, eine einheitliche Grundlage für alle Stellenanzeigen zu haben. Wenn jede Stellenanzeige eigenes Layout und eigene Struktur hätte, könnte die Internetseite irritierend zusammenhanglos aussehen.

Wenn man die Stellenanzeigen mit den im Theorieteil präsentierten Modellen von Nielsen et al. (2017: 15) und Helgesson (2011: 68–71) vergleicht, ist festzustellen, dass die Stellenanzeigen eine Mischung von den beiden Modellen sind. Der Unterschied zwischen den Modellen war, dass Nielsen et al. (2017) kein Geschlecht so in ihrem Modell beachten, wie Helgesson (2011). Jedoch wird sowohl in den finnischen als auch in den deutschen Anzeigen das Geschlecht berücksichtigt: mit den Bildern in allen Stellenanzeigen und mit den Berufsbezeichnungen in den deutschen Stellenanzeigen. Das bedeutet, dass die Stellenanzeigen 1–20 etwas mehr Ähnlichkeiten mit dem Modell von Helgesson (2011) haben als mit dem Modell von Nielsen et al. (2017).

## **5.2 Struktur der Beschreibung des Berufsbilds**

Dieses Kapitel betrachtet die Struktur der Beschreibung des Berufsbilds in den Stellenanzeigen. Wie auch in Kapitel 5.1, werden hier sowohl makrostrukturelle als auch mikrostrukturelle Eigenschaften berücksichtigt und analysiert. Als Erstes werden die Zwischenüberschriften miteinander verglichen (Kapitel 5.2.1). Als Zweites werden die einzelnen Kapitel der Beschreibung des Berufsbilds analysiert (Kapitel 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4 und 5.2.5).

### **5.2.1 Zwischenüberschriften**

In allen Stellenanzeigen ist die Beschreibung des Berufsbilds in verschiedene Kapitel und Zwischenüberschriften geteilt. Die Zwischenüberschriften sind fett markiert. Die finnischen und deutschen Zwischenüberschriften sind jedoch unterschiedlich formuliert. Alle Stellenanzeigen von 11–20 haben dieselben Zwischenüberschriften in derselbe Ordnung: „Was Sie bei Metsä erwartet“, „Das erwarten wir von Ihnen“, „Das bieten wir“ und „Bewerben Sie sich jetzt!“ Die Leser\*innen werden direkt angesprochen: sie werden gesiezt. Das Unternehmen wird mit Pronomen „wir“ oder mit dem Namen des Unternehmens

(„Metsä“) bezeichnet. Die deutschen Zwischenüberschriften sind Aussagesätze (ohne Punkt) und es gibt auch einen Aufforderungssatz.

In den finnischen Beschreibungen des Berufsbilds gibt es mehrere Zwischenüberschriften im Vergleich zu den deutschen Anzeigen. Es gibt auch mehr Variation, wenn die finnischen Zwischenüberschriften miteinander verglichen werden. Diese Variation ist in der Tabelle 1 veranschaulicht. Auf der linken Seite der Tabelle gibt es Nummer für Zwischenüberschrift (z.B. Überschrift 1 ist die erste, 2 die zweite Zwischenüberschrift usw.) und die verschiedenen Varianten der Überschriften sind in horizontaler Richtung zu sehen. Die Tabelle zeigt, dass es insgesamt 13 Fragen und 6 Aufforderungssätze in den finnischen Überschriften gibt. Die Leser\*innen werden geduzt. Das Unternehmen wird mit „Metsä“ oder „wir“ bezeichnet – ähnlich wie in den deutschen Stellenanzeigen.

**Tabelle 1 Variation der finnischen Zwischenüberschriften in der Beschreibung des Berufsbilds**

Überschrift	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4	Variante 5
1	"Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä" [Deine Rolle in Metsä der Zukunft] (Anzeigen 1, 2, 4, 9)	"Millainen työ sinua odottaa?" [Was für eine Arbeit erwartet dich?] (Anzeigen 3, 5, 8, 10)	"Mitä pääset tekemään?" [Was trauen wir dir zu?] (Anzeigen 6,7)		
2	"Parhaat edellytykset tehtävässä onnistumiseen" [Die besten Voraussetzungen, damit dir die Arbeit gelingt] (Anzeigen 1, 2, 4, 9)	"Millä vakuutat meidät?" [Wie überzeugst du uns?] (Anzeigen 3, 6, 7, 10)	"Mitä odotamme sinulta?" [Was erwarten wir von dir?] (Anzeigen 5, 8)		
3	"Miksi Metsä?" [Warum Metsä?] (Anzeigen 1, 4, 6, 8, 9)	"Lupauksenne sinulle" [Unser Versprechen an dich] (Anzeige 2)	"Mitä tarjoamme sinulle?" [Was bieten wir dir an?] (Anzeigen 3, 5, 10)		
4	"Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää." [Wie ist es, Karriere in einem erneuerbaren Metsä zu machen? Ruf uns an und frag mehr.] (Anzeigen 1, 2, 3, 4, 9, 10)	"Näetkö itsesi Metsäuralla? Ota siitä selvää!" [Siehst du dich in einer Metsä-Karriere? Erkundige dich danach!] (Anzeige 5)	"Haluatko kuulla lisää? Soita!" [Willst du mehr hören? Ruf uns an!] (Anzeige 6)	"Haluatko kuulla lisää? Ota yhteyttä!" [Willst du mehr hören? Nimm Kontakt!] (Anzeige 7)	"Haluatko kuulla lisää?" [Willst du mehr hören?] (Anzeige 8)
5	"Mitä tapahtuu seuraavaksi?" [Was passiert als Nächstes?] (Anzeigen 1, 4, 9)	"Miten prosessi etenee?" [Wie geht der Prozess weiter?] (Anzeigen 2, 5, 6, 8)	"Hae paikkaa!" [Bewirb dich!] (Anzeigen 3, 10)	"Hae paikkaa! Miten prosessi etenee?" [Bewirb dich! Wie geht der Prozess weiter?] (Anzeige 7)	

Das finnische Wort „Metsä“ bedeutet „Wald“, aber ist auch der Name des Unternehmens, und in den finnischen Zwischenüberschriften wird mit dem Wort gespielt (siehe Tabelle 1, Überschrift 4, Variante 1 und 2). Zum Beispiel das „erneuerbare Metsä“ kann entweder auf die Entwicklung des Unternehmens oder die Erneuerung eines Waldes hinweisen. Auch „Metsä-ura“ kann zumindest auf drei Weisen verstanden werden: eine Karriere (= ura) in diesem Unternehmen, eine Karriere berufsmäßig im Wald überhaupt oder eine Spur (= ura) im Wald. Diese Wortspiele funktionieren natürlich nicht in den deutschen Anzeigen.

Aus der Perspektive der Zwischenüberschriften in der Beschreibung des Berufsbilds gibt es sowohl Unterschiede als auch Ähnlichkeiten zwischen den finnischen und deutschen Stellenanzeigen. Ähnlichkeiten sind, dass es überhaupt Zwischenüberschriften gibt, dass sie fett markiert sind, dass die Leser\*innen direkt in Überschriften angesprochen werden und dass das Unternehmen sowohl „wir“ als auch „Metsä“ bei Selbstdarstellung verwendet. In jeder finnischen und deutschen Stellenanzeige gibt es zumindest einen Zwischenüberschrift, der ein Aufforderungssatz ist, aber sogar drei von den finnischen Anzeigen (Anzeigen 3, 10 und 7) beinhalten zwei Aufforderungssätze. Daraus könnte man schließen, dass der Stil in den deutschen Zwischenüberschriften etwas höflicher ist, als in den finnischen. Zur Höflichkeit gehört auch das Siezen. Ein Unterschied sind auch die oben genannten Wortspiele.

### **5.2.2 Arbeitsaufgaben**

Das erste Kapitel in der Beschreibung des Berufsbilds in Anzeigen 11–20 (mit der Überschrift „Was Sie bei Metsä erwartet“) ist mit dem ersten Kapitel der finnischen Anzeigen (mit den Überschriften „Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä“ / „Millainen työ sinua odottaa?“ / „Mitä pääset tekemään?“) zu vergleichen. Das erste Kapitel beantwortet die Frage *Welche Arbeitsaufgaben gibt es?*

In den deutschen Anzeigen werden Arbeitsaufgaben listenmäßig vorgestellt, und die Listen bestehen variierend aus 5–18 Punkten. Arbeitsaufgaben sind in Anzeigen 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19 und 20 kurz und knapp vorgestellt, wie zum Beispiel in Anzeige 11:

#### **„Was Sie bei Metsä erwartet“**

- Einrichtung und Reparatur der Maschinen und technischen Anlagen

- Optimierung und Pflege der Anlagensteuerungen im Bereich Verarbeitung
- Analyse und Behebung von Störungen an Produktionsanlagen
- Durchführen von Inspektionen
- Sicherstellung der Verfügbarkeit der Produktionsanlagen
- Optimierung und Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen“ (Anzeige 11)

aber in Anzeige 14 werden die Arbeitsaufgaben mit vollständigen Sätzen präsentiert:

**„Was Sie bei Metsä erwartet?**

- Sie sind für eine reibungslose Personaladministration verantwortlich, wie z.B. die Erstellung von Arbeitsverträgen, die Pflege der Personalakten, Zeugniserstellung, die Erfassung sowie das Reporting von Personaldaten sowie Pflege der Zeitwirtschaft.
- Sie unterstützen bei der Realisierung definierter und effizienter HR-Prozesse im Rahmen der Unternehmensrichtlinien und auf Basis der Unternehmenswerte sowie unter Berücksichtigung lokaler Rahmenbedingungen.
- Sie unterstützen den HR Manager bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen sowie im Rahmen von Personalbeschaffungsmaßnahmen (z.B. Bewerbermanagement, Interviews etc.).
- Sie sind Ansprechpartner für interne (z.B. Führungskräfte, Mitarbeiter, Betriebsrat) und externe Kunden.
- Sie unterstützen im Rahmen diverser (internationaler) HR-Projekte (z.B. Einführung/Optimierung neuer HR Prozesse, Durchführung von Trainings, Stellenbeschreibungen, Mitarbeiterbefragung, Bewerbermanagement).“ (Anzeige 14.)

In Anzeigen 13, 16 und 19 gibt es vor den Listen zusätzlich den Text „In Ihrem Aufgabenbereich sind Sie verantwortlich für:“. In Anzeigen 13 und 19 werden sowohl vollständige Sätze als auch kurze Ausdrücke verwendet.

Eine Liste gibt es nur in zwei von zehn finnischen Stellenanzeigen in dem fraglichen Kapitel (Anzeigen 3 und 10). In Anzeigen 3 und 10 gibt es zusätzlich mit der Liste ein ergänzendes Kapitel. Andere finnische Anzeigen (Anzeigen 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9) beantworten die obengenannte Frage mit einem kleinen Kapitel und vollständigen Sätzen, ohne Listen. Auch wenn es mehr vollständige Sätze in den finnischen als in den deutschen Anzeigen gibt, sind die Arbeitsaufgaben oft kürzer in den finnischen als in den deutschen Stellenanzeigen beschrieben. Die kürzeste Beschreibung liegt in Anzeige 4 und lautet wie folgend:

**„Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä**

Haemme metsäasiantuntijaa vastaamaan puukaupan ja metsäpalveluiden myynnistä Lappeenrannan hankintapiirillä, toimialueena Itä-Savo ja toimistopaikka Sulkavan paikallistoimisto.”

### **[Deine Rolle in Metsä der Zukunft**

Wir suchen einen für den Verkauf des Holzhandelns und der Forstdienste zuständigen Forstexperten (m/w/d), auf dem Beschaffungsbezirk von Lappeenranta, Ost-Savo als Tätigkeitsgebiet, und das Ortsbüro in Sulkava als Büro-sitz.] (Anzeige 4.)

In den finnischen Beschreibungen der Arbeitsaufgaben werden nur in sechs von zehn Stellenanzeigen (Anzeigen 3, 5, 6, 7, 8 und 10) die Bewerber\*innen direkt angesprochen (und zwar geduzt). In vier Stellenanzeigen (Anzeigen 1, 2, 4 und 9) wird die Berufsbezeichnung als Subjekt verwendet, wie zum Beispiel in Stellenanzeige 2 „Tuotantopäällikö“ [Produktionsleiter / -leiterin]. Eine andere Alternative ist, dass „wir“ als Subjekt verwendet wird (Anzeigen 1, 4 und 9) und damit wird vermieden, die Leser\*innen direkt ansprechen zu müssen. In den deutschen Beschreibungen der Arbeitsaufgaben werden die Leser\*innen in nur vier von zehn Stellenanzeigen direkt angesprochen, und zwar immer gesiezt (Anzeigen 13, 14, 16 und 19). Das kann jedoch damit zusammenhängen, dass die Arbeitsaufgaben in mehreren deutschen Anzeigen komprimiert in unvollständigen Sätzen vorgestellt sind, oft ohne Subjekte.

Es hat sich ergeben, dass die deutschen Arbeitsaufgaben meistens kurzgefasst sind, aber manchmal auch länger – es gibt keine gewisse Regel dafür. Durch Listen kann versucht werden, Klarheit in Stellenanzeigen zu bringen und nur das Wesentliche zu erzählen. Vollständige Sätze können jedoch mehr spezifische Information beinhalten, und das Unternehmen kann sich so den Lesern und Leserinnen annähern.

### **5.2.3 Anforderungen**

Das zweite Kapitel in den Anzeigen 11–20 mit der Überschrift „Das erwarten wir von Ihnen“ ist mit den finnischen Kapiteln mit den Überschriften „Parhaat edellytykset tehtävissä onnistumiseen“, „Millä vakuutat meidät?“ und „Mitä odotamme sinulta?“ vergleichbar. Das Kapitel antwortet auf die Frage: *Welche Anforderungen gibt es an Bewerber\*innen?* Wie in Kapitel 3.2.2 erläutert, können die Anforderungen objektiv oder subjektiv sein.

Wie bei Beschreibung der Arbeitsaufgaben, bevorzugen die deutschen Anzeigen auch bei den Anforderungen eine listenmäßige Darstellung, während es nur eine Liste in den finnischen Anzeigen gibt, und zwar in Anzeige 2. Die deutschen Listen bestehen aus 5–9 Punkten. Zum Beispiel in Anzeige 18 werden 6 Punkte genannt:

#### **„Das erwarten wir von Ihnen**

- Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum/zur Industriemechaniker\*in
- Vorzugsweise mehrjährige Berufserfahrung in einem Produktionsbetrieb
- Idealerweise Erfahrung im Bereich der Wartung von Produktionsanlagen
- Sichere MS-Office Kenntnisse (insbesondere Outlook und Excel)
- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Bereitschaft zur Teilnahme am Bereitschaftsdienst“ (Anzeige 18).

In den Stellenanzeigen 1–10 (außer Anzeige 2) sind die Anforderungen kurz mit kleinen Kapiteln vorgestellt (wie auch die Arbeitsaufgaben), wie beispielsweise in Anzeige 4:

#### **„Parhaat edellytykset tehtävissä onnistumiseen**

Edellyttämme hakijoilta tehtävään soveltuvaa koulutusta, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä itsenäiseen ja tulokselliseen työhön. Arvostamme vankkaa alan osaamista ja aktiivista markkinointi- ja palveluhenkisyttä. Aiempi kokemus vastaavista tehtävistä katsotaan eduksi.”

#### **[Die besten Voraussetzungen für dein berufliches Gelingen**

Wir setzen voraus, dass die Bewerber\*innen eine zur Aufgabe passende Ausbildung absolviert haben, über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügen und selbstständig und erfolgreich arbeiten können. Wir schätzen sichere Kenntnis im Fach und eine aktive Einstellung zum Marketing und Dienst. Eine frühere Erfahrung in entsprechenden Aufgaben wird als Vorteil gesehen.] (Anzeige 4).

Die Anforderungen hängen sowohl in den deutschen als auch in den finnischen Stellenanzeigen mit Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeiten aber auch mit persönlichen Eigenschaften zusammen, und zwar in dieser Ordnung. Bemerkenswert ist, dass einige Anforderungen in den deutschen Anzeigen „vorzugsweise“, also erstrangige Eigenschaften der Bewerber\*innen sind, oder aber nur „idealerweise“, „von Vorteil“ oder „wünschenswert.“ In den finnischen Anzeigen sind die entsprechenden Ausdrücke folgende:

”edellyttämme” [wir setzen voraus] (Anzeigen 1, 4 und 9)

- ”tehtävässä tarvitaan” [in der Aufgabe braucht man] (Anzeige 9)
- ”etsimällämme henkilöllä on...” [die Person, die wir suchen, hat...] (Anzeige 3)
- ”tarvitsemme henkilön, joka” [wir brauchen eine Person, die...] (Anzeigen 3 und 10)
- ”tarvitset” [du brauchst] (Anzeigen 3 und 10)
- ”tehtävänkuva vaatii” [die Arbeitsaufgabe setzt voraus] (Anzeigen 3 und 10)
- ”arvostamme” [wir schätzen] (Anzeigen 1, 4, 5 und 9)
- ”katsotaan eduksi” [wird für einen Vorteil gehalten] (Anzeigen 1, 3, 4, 5, 7, 9 und 10)
- ”auttavat menestymään” [helfen, erfolgreich zu werden] (Anzeigen 3 und 10)
- ”toivomme” [wir hoffen] (Anzeige 5)
- ”on plussaa” [es ist ein Plus] (Anzeige 7)
- ”on eduksi” [ist von Vorteil] (Anzeige 8)

Wie es oben zu sehen ist, gibt es an dieser Stelle mehr Variation in den finnischen im Vergleich zu den deutschen Stellenanzeigen. Auch der Stil ist manchmal lockerer in den finnischen als in den deutschen Anzeigen. Zum Beispiel werden solche Ausdrücke, wie „es ist ein Plus“ in der finnischen Anzeige 7, in den deutschen Anzeigen nicht verwendet.

In allen deutschen Stellenanzeigen außer Anzeige 12 werden persönliche Eigenschaften berücksichtigt: 5–10 subjektive Anforderungen werden in jeder der Stellenanzeigen 11–20 genannt. In den finnischen Anzeigen ist die respektive Zahl 3–7. Zum Beispiel Teamfähigkeit als persönliche Eigenschaft wird in 7 von 10 deutschen Anzeigen genannt, in den finnischen Anzeigen wird der Begriff Team dagegen nur einmal genannt (Anzeige 2). Reibungslose Zusammenarbeit wird in vier von zehn finnischen Anzeigen genannt (Anzeigen 5, 6, 7 und 8) aber eigenständige Arbeit scheint mehr Bedeutung in den finnischen Anzeigen zu haben und sie kommt in sechs von zehn finnischen Anzeigen vor (Anzeigen 1, 2, 3, 4, 9 und 10). In subjektiven Anforderungen gibt es also einige Unterschiede zwischen den finnischen und deutschen Stellenanzeigen zu finden. Die objektiven Anforderungen hängen in allen Stellenanzeigen 1–20 mit Ausbildung, Erfahrung und Kenntnissen (z.B. technisch, sprachlich) zusammen.

Unter den Anforderungen der deutschen Stellenanzeigen gibt es viele Ausdrücke, die ein bisschen Nachdenken brauchen. Was bedeuten zum Beispiel „Hands-on-Mentalität“ (Anzeige 11) oder „unternehmerisches Verständnis“ (Anzeige 19)? Das wird in den Stellenanzeigen nicht klar, sondern es wird vermutet, dass die Leser\*innen wissen, was diese Begriffe bedeuten. In den finnischen Anzeigen werden alltäglichere und einfachere Ausdrücke benutzt und keine englischen Ausdrücke (wie z.B. Hands-on-Mentalität) sind da zu finden.

In den finnischen Stellenanzeigen werden die möglichen Bewerber\*innen direkt mit dem Pronomen „du“ angesprochen oder alternativ wird es von „der Person, die wir suchen“ respektive von Bewerber / Bewerberin gesprochen, das heißt von der dritten Person. In den deutschen Stellenanzeigen wird immer gesiezt. So möchte das Unternehmen vielleicht den deutschen Bewerber\*innen näherkommen, aber ein bisschen Distanz zu den finnischen Bewerber\*innen halten. Aus diesem Blickwinkel wirkt der Stil in den deutschen Anzeigen höflicher als in den finnischen Anzeigen.

#### **5.2.4 Was bietet das Unternehmen?**

Im nächsten Kapitel der Anzeigen wird darüber erzählt, was das Unternehmen seinen Angestellten anbietet. In allen Stellenanzeigen 11–20 außer Anzeige 15 (in Anzeige 15 nur bis „- gute Leistungen“ und danach folgt noch „Für weitere Informationen...“) wird es folgendermaßen mit Fließtext erzählt, was das Unternehmen bietet:

„Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an --“ (Anzeigen 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20)

In den finnischen Stellenanzeigen ist keine Selbstverständlichkeit, dass überhaupt erzählt wird, was das Unternehmen bietet: in Anzeigen 1, 4, 7 und 9 wird das nicht erzählt. Zusätzlich in Anzeigen 5, 6 und 8 wird nur ein Vorteil beziehungsweise Aussicht an die Angestellten genannt: sie können sich bei Metsä entwickeln. In Anzeigen 3 und 10 wer-

den schon etwas mehr Vorteile und Möglichkeiten genannt: das Unternehmen bietet fachkundige Kollegen und Kolleginnen, praxisbezogene und vielseitige Arbeitsaufgaben, die Stütze der Vorgesetzten und der Arbeitseinsatz wird geschätzt. Dass die Tätigkeit „gut für die Welt“ ist, wird auch erwähnt. In einigen finnischen Stellenanzeigen wird der Erfolg des Unternehmens mehr betont als das, welche Vorteile und Karriereaussichten das Unternehmen den Angestellten bietet. Zum Beispiel in Anzeige 2 wird erzählt, dass das Unternehmen Wachstum für wichtig hält und dass die Angestellten ihre Arbeit immer besser bewältigen sollten, um *dem Unternehmen* – nicht den Angestellten selbst – Erfolg zu bringen.

In den deutschen Anzeigen gibt es zum Schluss dieses Kapitels der Anzeigen Kontaktdaten des Ansprechpartners, aber in den finnischen Anzeigen stehen die Kontaktdaten in dem nächsten, separaten Kapitel (siehe Tabelle 1, Überschrift 4).

Noch ein Unterschied ist, dass es in fünf von zehn finnischen Anzeigen auch eine rhetorische Frage gestellt wird: „Oletko sinä yksi heistä?“ [Bist du einer/eine von ihnen?] (Anzeigen 1, 4 und 9) oder „Oletko valmis uusiin haasteisiin?“ [Bist du bereit, neuen Herausforderungen zu begegnen?] (Anzeigen 5 und 8). Solche Frageformulierungen kommen in den deutschen Anzeigen nicht vor. Trotz aller diesen Unterschieden gibt es auch eine Ähnlichkeit zu finden: Entwicklung und Ausweitung der Kompetenz kommen in beiden Sprachen vor.

Im Obengenannten ist zu bemerken, dass es relativ große mikrostrukturelle Unterschiede zwischen den Stellenanzeigen da gibt, wie erzählt wird, was das Unternehmen seinen Angestellten anbietet: Das erstgenannte Thema in den deutschen Anzeigen ist Unternehmenskultur, von der nichts in den finnischen Anzeigen erzählt wird. Wohlbefinden und gute Leistungen kommen in deutschen Stellenanzeigen vor, aber nicht in den finnischen. „Gute und persönliche Karriereförderung“ kommt auch nicht in den finnischen Anzeigen so vor, wie in den deutschen. Vielseitige Arbeitsaufgaben werden jedoch nicht in den deutschen Anzeigen als Vorteil genannt, aber in den finnischen Anzeigen schon.

### **5.2.5 Aufforderung zur Bewerbung**

Als Letztes wird die Aufforderung zur Bewerbung in den Stellenanzeigen verglichen. In Anzeigen 11, 12, 13, 14, 17 und 18 gibt es ähnliche Beschreibungen, um die Leser\*innen

zur Bewerbung aufzufordern: die Bewerber\*innen sollten ihre „aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen“ und Gehaltserwartungen an Metsä möglichst bald senden. Auch Anzeige 20 ist ähnlich mit den obengenannten, aber ein Teil des Textes ist beim Schreiben von der Anzeige vielleicht irrtümlich weggefallen.

Die finnischen Bewerber\*innen sollten sich laut der Anzeigen auch möglichst schnell bewerben und es wird auch erwähnt, dass das Unternehmen schon in der Bewerbungszeit Bewerbungen behandelt – das kommt nicht in den deutschen Anzeigen vor. In Anzeigen 15, 16 und 19 wird der genaue Tag angegeben, wann die Bewerbung bis spätestens gesendet werden soll und zum Beispiel auch um Zeugniskopien wird in Anzeigen 16 und 19 gebeten. In den finnischen Anzeigen werden keine Zeugnisse erfordert. Gehaltserwartungen werden nur in sechs von zehn finnischen Anzeigen gebeten, also weniger als in den deutschen Anzeigen.

Zusätzlich gibt es in den Anzeigen 1–10 den Tag, bis dem die Bewerbung offen ist. Zum Schluss gibt es in allen deutschen Anzeigen die Phrase: „Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!“ In den finnischen Anzeigen wird es dagegen entweder „menestystä“ [viel Erfolg] (Anzeigen 1, 2, 4, 6, 8 und 9), „tsemppiä“ [mach's gut, Hals- und Beinbruch, viel Power (eine Augenblicksbildung) oder Ähnliches] (Anzeigen 3, 5 und 10) oder „onnea“ [viel Glück] (Anzeige 7) zur Bewerbung gewünscht. Insbesondere „tsemppiä“ ist sehr umgangssprachlich und locker ausgedrückt und fast unmöglich ins Deutsche zu übersetzen.

Die Aufforderungen dienen also in allen Stellenanzeigen zu demselben Zweck: die möglichen Bewerber\*innen nochmal über den Bewerbungsprozess zu informieren und zur Bewerbung aufzufordern. Wie gesehen, und wie auch bei manchen früheren Kapiteln, sind auch hier jedoch inhaltliche und sprachliche Unterschiede zu finden.

## 6 ZUSAMMENFASSUNG

In dieser Arbeit wurde untersucht, wie die Stellenanzeigen von Metsä Group auf mikro- und makrostrukturellen Ebenen strukturiert sind und welche strukturellen Unterschiede und Ähnlichkeiten die finnischen und deutschen Stellenanzeigen von *Metsä Group* miteinander haben. Um die Forschungsfragen zu beantworten, kann festgestellt werden, dass es mehrere Unterschiede zwischen den Mikrostrukturen der finnischen und deutschen Stellenanzeigen von Metsä Group gibt als in der Makrostruktur. Die Hypothese war also berechtigt.

Die Makrostruktur in den Stellenanzeigen im Material war im Großen und Ganzen ähnlich – die Stellenanzeigen beinhalten ungefähr dieselben Komponenten, die sich oft in derselben Ordnung befinden: vier Bilder, Information über die Stellenanzeige, das Logo, Information über das Unternehmen, den Arbeitstitel, den Standort, den Knopf für die Bewerbung, Information über die Tochtergesellschaft und das Berufsbild. Einige Unterschiede gab es trotzdem auch: Den Link für ähnliche Stellen gab es nur in zwei deutschen Anzeigen. Zusätzlich wurden in den deutschen Anzeigen viele Listen verwendet, in den finnischen Anzeigen nicht so viele.

Es hat sich jedoch ergeben, dass die Ausdrucksweise, das heißt die Mikrostruktur im Material oft unterschiedlich ist. Der Stil ist manchmal lockerer, direkter und distanzierter in den finnischen als in den deutschen Anzeigen, aber höflicher in den deutschen Stellenanzeigen. Die Verwendung von verschiedenen Subjekten (z.B. *wir* versus *Metsä*) und die Anrede (z.B. das Siezen und das Duzen) variierten jedenfalls. In der Beschreibung des Berufsbilds wird in allen deutschen Anzeigen erzählt, was das Unternehmen seinen Angestellten anbietet, aber in den finnischen Anzeigen kommt das nicht immer vor oder der Erfolg des Unternehmens wird betont. In den deutschen Anzeigen ist der Wortschatz ab und zu komplizierter als in den finnischen Anzeigen. In den finnischen Anzeigen wird Vieles kürzer als in den deutschen Anzeigen ausgedrückt. Die finnischen Anzeigen sind heterogener miteinander, in den deutschen Anzeigen führt Wiederholung derselben Phrasen zu einer gewissen Homogenität.

Dass es stellenweise so radikale Unterschiede zwischen den finnischen und deutschen Stellenanzeigen gibt, hat Fragen geweckt: Inwieweit sind die Unterschiede begründet?

Warum wird in den finnischen Anzeigen kaum darüber gesprochen, was das Unternehmen seinen Angestellten anbietet, und warum ist der Erfolg des Unternehmens von größerer Bedeutung? Werden die finnischen Angestellten von der Firmenleitung weniger geschätzt? Gibt es mehr Konkurrenz um kompetente Angestellten in Deutschland? Oder ist die Arbeitslosenquote höher in Finnland, weswegen es leichter ist und nicht so viel Mühe braucht, neue Angestellte zu kriegen? Warum ist die Sprache manchmal komplizierter in den deutschen als in den finnischen Anzeigen (z.B. „unternehmerisches Verständnis“)? Warum spielt die Teamfähigkeit eine größere Rolle in den deutschen als in den finnischen Anzeigen? Hängen diese Beobachtungen möglicherweise mit Managementkultur oder sogar Arbeitsgesetzgebung zusammen? Zumindest einige Antworten auf die Fragen liegen tief in der Kultur, aber um sie herauszufinden, bräuchte man eine weitere Untersuchung.

Es ist allerdings zu bemerken, dass das Material dieser Arbeit nicht völlig vergleichbar ist: die Stellenanzeigen stammen von verschiedenen Tochtergesellschaften von Metsä Group und auch die offenen Stellen sind unterschiedlich (z.B. HR Spezialist versus Arbeiter in der Produktion). Jedoch gab es keine Stellenanzeigen von Metsä Group mit ähnlichen sowohl in Finnland als auch in Deutschland offenen Stellen verfügbar und diese Herausforderung war damit unvermeidbar. Eine andere Bemerkung ist, dass die Ergebnisse der Analyse nicht generalisiert werden können, weil das Material aus nur 20 Stellenanzeigen besteht. Die Ergebnisse könnten auch völlig unterschiedlich sein, wenn Stellenanzeigen anderer Unternehmen berücksichtigt geworden wären oder wenn das Material breiter gewesen wäre.

Diese Untersuchung konnte das Thema nur sehr begrenzt behandeln, das heißt das Thema könnte noch viel umfangreicher erforscht werden. Eine Möglichkeit wäre, noch tiefer in das Thema zu gehen und zusätzlich eine andere Methode zu haben: es könnte mit Hilfe von Interviews untersucht werden, was die Verfasser\*innen der Stellenanzeigen dazu sagen, warum die Stellenanzeigen gerade so in Finnland und in Deutschland formuliert sind. Ein anderer Ausgangspunkt wäre zu untersuchen, wie die kommunikativen Funktionen in Stellenanzeigen erfüllt werden. Auch hier könnte eine kontrastive Perspektive interessant sein. Es gibt auch viele andere Möglichkeiten, weil das Konzept der Stellenanzeigen sehr breit, vielseitig und interessant ist.

## 7 QUELLEN- UND LITERATURVERZEICHNIS

- Adamzik, Kirsten 2016: *Textlinguistik: Grundlagen, Kontroversen, Perspektiven*. 2., völlig neu bearbeitete, aktualisierte und erweiterte Neuauflage. [Online]. Berlin, [Germany: De Gruyter].
- Bolten, Jürgen 2007: *Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Duden online 2021a: Layout.  
URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Layout>  
Gelesen am: 28.9.2021
- Duden online 2021b: Struktur.  
URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Struktur>  
Gelesen am: 28.9.2021.
- Freedman, Aviva & Medway, Peter 1994: *Genre and the new rhetoric*. London: Taylor & Francis.
- Heikkinen, Vesa & Eero Voutilainen & Petri Lauerma & Ulla Tiilikä & Mikko Lounela 2012: *Genreanalyysi: tekstilajitutumuksen käsikirja*. Helsinki: Gaudeamus.
- Heinemann, Wolfgang & Klaus Brinker & Gerd Antos & Sven F Sager 2020: 'Textsorte - Textmuster - Texttyp', in Handbücher zur Sprach- und Kommunikationswissenschaft / Handbooks of Linguistics and Communication Science (HSK). Originally published 2000 [Online]. Berlin, Boston: De Gruyter. pp. 507–523.
- Helgesson, Karin 2011: *Platsannonser i tiden. Den orubricerade platsannonsern 1955-2005*. Department of Swedish; Institutionen för svenska språket.
- Hendrell, Heidi 2006: *Ny, modern och snabbväxande organisation: adjektiven som imageskapande element i platsannonser*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Honkaniemi, Laura & Kirsi Junnila & Juhani Ollila & Hanna Poskiparta & Anita Rintala-Rasmus & Juha Sandberg 2007: *Viisaat valinnat*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Huneke, Hans- Werner & Wolfgang Steinig 2013: *Deutsch als Fremdsprache. Eine Einführung*. Grundlagen der Germanistik - 34. 6., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Jetter, Wolfgang 2008: *Effiziente Personalauswahl: Durch strukturierte Einstellungsgespräche die richtigen Mitarbeiter finden*. Schäffer-Poeschel.
- Kalivoda, Gregor & Ueding, Gert 2013: *Wege Moderner Rhetorikforschung: Klassische Fundamente und Interdisziplinäre Entwicklung*. Vol. 21. Berlin/Boston: De Gruyter, Inc.
- Koivisto, Kari 2004: *Valitse oikein*. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kotler, Philip et al. 2010: *Marketing Management*. Welwyn Garden City: Pearson Education UK.
- Lies, Jan 2018: *Unternehmenskommunikation*. Gabler Wirtschaftslexikon.

URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/unternehmenskommunikation-52682>

Gelesen am: 29.8.2021

Metsä Group 2021.

URL: <https://www.metsagroup.com/fi/Pages/default.aspx>

Gelesen am: 12.2.2021

Metsä Group 2019: Henkilöstöpolitiikka.

URL: <https://www.metsagroup.com/fi/Documents/Kestava-kehitys/Metsa-Group-Henkilostopolitiikka.pdf#search=arvot>

Gelesen am: 25.2.2021

Neuwied-Rhein Kurier 30.1.2021: Metsä Tissue als Top Employer 2021 in Deutschland ausgezeichnet.

URL: <https://www.nr-kurier.de/artikel/98498-metsae-tissue-als-top-employer-2021-in-deutschland-ausgezeichnet>

Gelesen am: 25.2.2021

Nielsen, Martin & Karin Lutterman & Magdalène Lévy-Tödter 2017: *Stellenanzeigen als Instrument des Employer Branding in Europa: Interdisziplinäre und kontrastive Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.

Vahtio, Eeva-Leena 2007: *Pestaa paras: rekrytoinnin opas esimiehelle*. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019: *Johtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. 1. Auflage. Helsinki: Edita.

Workday 2021: Products. Human Capital Management.

URL: <https://www.workday.com/en-us/products/human-capital-management/overview.html>

Gelesen am: 25.2.2021

# ANHANG

## 1 (Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut, gespeichert am 7.2.2021)



### Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut

📍 Ähtärin paikallistoimisto

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

🕒 Julkaistu 11 päivää sitten

📄 Kokoaikainen

📄 R0001350

#### Metsä Forest

[www.metsaforest.com](http://www.metsaforest.com)

Metsä Forest on markkinajohtaja puukaupassa ja metsäenergiassa Suomessa. Se vastaa Metsä Groupin puunhankinnasta ja tarjoaa emoyhtiö Metsäliitto Osuuskunnan omistajajäsenille kattavat puukaupan sekä metsän- ja luonnonhoidon palvelut. Metsäliitto Osuuskuntaan kuuluu noin 103 000 metsänomistajaa, jotka omistavat yhteensä noin puolet Suomen yksityismetsistä.

Metsä Forestin liikevaihto vuonna 2019 oli 2,0 miljardia euroa, ja se työllistää noin 840 henkilöä.

#### Tietoa meistä



# Metsä

Metsä Group

Haemme joukkoomme

#### METSÄALAN AMMATTILAISTA

Seinäjoen hankintapiirille

#### Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä

Haemme metsäasiantuntijaa vastaamaan puukaupan ja metsäpalveluiden myynnistä Seinäjoen hankintapiirillä, toimialueena Soini ja vanha Lehtimäki. Toimistopaikka on Ähtärin tai Alajärven paikallistoimisto.

#### Parhaat edellytykset tehtävässä onnistumiseen

Edellytämme hakijoilta tehtävään soveltuvaa koulutusta, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä itsenäiseen ja tulokselliseen työhön. Arvostamme vankkaa alan osaamista ja aktiivista markkinointi- ja palveluhenkisyttä. Aiempi kokemus vastaavista tehtävistä katsotaan eduksi.

#### Miksi Metsä?

Metsä Groupin ammattilaiset tekevät yhteistyötä tuhansien metsänomistajien kanssa päivittäin. Asiakaslähtöisessä ja nopeatempoisessa työssä tarvitaan sosiaalista pelisilmää ja taitoa rakentaa luottamuksellisia henkilösuhteita. Metsäomaisuudenhoito tarvitsee uudenlaisia osaajia. Oletko sinä yksi heistä?

Katso video ja tutustu arvoketjumme alkupäähän: [Puunhankinnan ja metsäpalveluiden vastuullista osaamista.](#)

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää!

Lisätietoja tehtävästä antaa piiripäällikkö Tomi Saine, puh. 040 553 5939, sähköposti tomi.saine@metsa group.com.

Mitä tapahtuu seuraavaksi?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi. Haku on auki 10.2.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Seuraa meitä



## 2 (Tuotantopäällikkö, gespeichert am 7.2.2021)



Tuotantopäällikkö

📍 Äänekoski, Metsä Board

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

🕒 Julkaistu 7 päivää sitten

📄 Kokoaikainen

📄 R0001357

Metsä Board

[www.metsaboard.com](http://www.metsaboard.com)

Metsä Board on johtava eurooppalainen korkealaatuisten ensikuitukartonkien valmistaja ja edelläkävijä vastuullisuudessa. Yhtiö keskittyy kevyisiin ja korkealuokkaisiin taive- ja tarjoilupakkaukseen sekä valkoisiin kraftainereihin, joita käytetään kuluttaja-, myymälä- ja tarjoilupakkauksissa. Työkentelemme yhdessä asiakkaittemme kanssa globaalisti löytääksemme innovatiivisia pakkauksratkaisuja, jotka luovat parempia kuluttajakokemuksia pienemmillä ympäristövaikutuksilla. Metsä Boardin käyttämä puhdas ensikuitu on uusiutuvaa raaka-ainetta, joka on jäljitettävissä kestävästi hoidettuihin pohjosiin metsiin. Tavoitteenamme ovat täysin fossiilittomat tehtaat ja raaka-aineet vuoteen 2030 mennessä.

Tietoa meistä



**Metsä**

Metsä Group

## Metsän 2000 menneisyys

Metsä Boardin maailmanlaajuinen myyntiverkosto palvelee merkkituotevalmistajia, jalostajia ja tukkureita. Yhtiön liikevaihto vuonna 2019 oli 1,9 miljardia euroa, ja se työllistää noin 2 400 henkilöä. Metsä Board kuuluu Metsä Groupiin. Metsä Boardin osake on listattuna Nasdaq Helsingissä.

Haemme

### TUOTANTOPÄÄLLIKKÖÄ

Metsä Board Äänekosken tehtaalle

#### Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä

Tuotantopäällikkö vastaa Äänekosken kartonkitehtaan operatiivisesta toiminnasta organisaationsa kanssa sisältäen tuotantoyksikön kokonaisturvallisuuden, laaduntuottokyvyn, tuotantotehokkuuden, kustannus- ja energiatehokkuuden sekä investoinnit. Henkilöstön ja toimintojen jatkuva kehittäminen on oleellinen osa tehtävää. Tuotantopäällikkö on johtoryhmän jäsen ja raportoi tehtaanohtajalle.

#### Parhaat edellytykset tehtävässä onnistumiseen

- DI tai vastaava tutkinto
- kokemusta kartonki- tai paperituotannosta sekä alan teknologiatuntemusta
- näyttöä menestyksellisestä tuotantotoiminnan johtamisesta
- kannustavaa ja ihmisiä valmentavaa joukkuepeliasennetta
- kehittämis- ja kehittymishalua
- itsenäistä päätöstenteko- ja ongelmanratkaisukykyä
- sujuvaa suomen ja englannin kielen taitoa

#### Lupauksemme sinulle

Meidän toimintaamme ohjaavat paitsi asiakkaat, myös kestävä arvomaailma ja uusiutuva raaka-aine. Keskitymme kasvuun ja investoimme uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin. Metsän menestyksen avain ovat osaavat ja innostuneet ammattilaiset, jotka haastavat itseään jatkuvasti parempiin tuloksiin.

#### Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää.

Lisätietoja saat soittamalla tulevalle esimiehellesi tehtaanohtaja Veli-Pekka Kyllöselle (p. 050-4005292), jonka tavoitat parhaiten torstaina 11.2. klo 8-16 tai 18.2. klo 12-16.

#### Miten prosessi etenee?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi ja kerro myös palkkatoiveesi. Haku on auki 21.2.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Seuraa meitä



Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa.

[www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

### 3 (Rakennuttajapäällikkö, gespeichert am 15.2.2021)



#### Rakennuttajapäällikkö

📍 Espoo, Head Office

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

🕒 Julkaistu tänään

📄 Kokoaikainen

📄 R0001396

#### Group Services

Metsä Groupin konsernipalveluissa työskentelee 600 energia-, IT- ja lakialan, hankintojen, henkilöstöhallinnon, viestinnän, kestävän kehityksen ja talouden ammattilaista, joiden tehtävänä on tukea konsernin ja sen liiketoiminta-alueiden strategian toteuttamista.

Metsä Group hakee nyt

#### RAKENNUTTAJAPÄÄLLIKÖÄ

Teknologia-organisaatioon jollekin Metsä Groupin pääteollisuuspaikkakunnista.

#### Millainen työ sinua odottaa?

Olet vastuussa investointien rakennuttamisesta ja tehtävänkuvaaasi kuuluu:

- Metsä Groupin hankkeiden rakennuttaminen; päävastuuna ympäristö- ja infrarakennuttaminen
- Metsä Groupin investointien valmistelu rakentamisen osalta
- rakennuttamisen kehittäminen Metsä Groupissa

Tehtävässä raportoit Metsä Groupin rakennuttajaohjajalle ja tukenasi on paitsi Teknologia-organisaation ympäristön-, energiatehokkuuden-, maankäytön- ja kiinteistönhoidon asiantuntijoita, myös Metsä Groupin liiketoiminta-alueiden ammattilaiset.

#### Millä vakuutat meidät?

Etsimällämme henkilöllä on soveltuva rakennusalan koulutus (DI, Ins., teknikko). Koulutuksen lisäksi olet kerryttänyt vähintään 5 vuotta kokemusta infra rakennuttamisesta tai rakentamisesta. Ympäristörakentamisen työkohteet katsotaan eduksi.

Tarvitsemme henkilön, joka pystyy hahmottamaan kokonaisuuksia ja kykenee ottamaan itsenäisesti vastuulleen hallittavat kokonaisuudet. Tarvitset työssä englannin kieltä ja perustason IT-taitoja (tekstinkäsittely, taulukkolaskenta, esitysgrafiikka..).

Toimipaikkana voi sovitusti olla joku Metsä Groupin pääteollisuuspaikkakunnista, mutta tehtävänkuvaa vaatii myös säännöllistä matkustamista Suomessa sekä mahdollisesti myös ulkomailla. Sujuva verkostoituminen läpi organisaation sekä sosiaaliset vaikuttamistaidot auttavat menestymään tehtävässä.

#### Tietoa meistä



#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

#### Mitä tarjoamme sinulle?

Rakennuttamisen tiimissä tulet työskentelemään ammattitaitoisten kollegoiden kanssa. Tarjoamme sinulle käytännönläheisiä ja monipuolisia työtehtäviä. Hankkeet vaihtelevat pienistä hankkeista isoihin hankkeisiin. Esimiehen ammatillinen tuki on todella lähellä.

Meillä on katseet korkealla ja jalat tukevasti suomalaisessa metsässä. Tiedämme, että maailman parhaan uusiutuvan raaka-aineen, pohjoisen puun, älykäs ja kestävä käyttö on hyväksi maailmalle.

Tule mukaan kehittämään ja kehittymään huippuosaajiemme kanssa! Meillä arvostetaan jokaisen panosta ja tehdään intohimolla töitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

#### Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää.

Lisätietoja saat soittamalla tulevalle esimiehellesi Juhani Pirttimaalle (puh. 040 647 3303).

#### Hae paikkaa!

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi (ja kerro myös palkkatoiveesi).

Haku on auki 3.3.2021 saakka. Tsemppiä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Seuraa meitä



## 4 (Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut, gespeichert am 15.2.2021)



### Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut

Sulkavan paikallistoimisto

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Julkaistu tänään

Kokoaikainen

R0001407

#### Metsä Forest

[www.metsaforest.com](http://www.metsaforest.com)

Metsä Forest on markkinajohtaja puukaupassa ja metsäenergiassa Suomessa. Se vastaa Metsä Groupin puunhankinnasta ja tarjoaa emoyhtiö Metsäliitto Osuuskunnan omistajajäsenille kattavat puukaupan sekä metsän- ja luonnonhoidon palvelut. Metsäliitto Osuuskuntaan kuuluu noin 103 000 metsänomistajaa, jotka omistavat yhteensä noin puolet Suomen yksityismetsistä.

Metsä Forestin liikevaihto vuonna 2019 oli 2,0 miljardia euroa, ja se työllistää noin 840 henkilöä.

#### Tietoa meistä



# Metsä

Metsä Group

Haemme joukkoomme

## METSÄALAN AMMATTILAISTA

Lappeenrannan hankintapiirille

### Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä

Haemme metsäasiantuntijaa vastaamaan puukaupan ja metsäpalveluiden myynnistä Lappeenrannan hankintapiirillä, toimialueena Itä-Savo ja toimistopaikka Sulkavan paikallistoimisto.

### Parhaat edellytykset tehtävässä onnistumiseen

Edellytämme hakijoilta tehtävään soveltuvaa koulutusta, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä itsenäiseen ja tulokselliseen työhön. Arvostamme vankkaa alan osaamista ja aktiivista markkinointi- ja palveluhenkisyttä. Aiempi kokemus vastaavista tehtävistä katsotaan eduksi.

### Miksi Metsä?

Metsä Groupin ammattilaiset tekevät yhteistyötä tuhansien metsänomistajien kanssa päivittäin. Asiakaslähtöisessä ja nopeatempoisessa työssä tarvitaan sosiaalista pelisilmää ja taitoa rakentaa luottamuksellisia henkilösuhteita. Metsäomaisuudenhoito tarvitsee uudenlaisia osaajia. Oletko sinä yksi heistä?

Katso video ja tutustu arvoketjumme alkupäähän: [Puunhankinnan ja metsäpalveluiden vastuullista osaamista.](#)

### Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää.

Lisätietoja tehtävästä antaa piiripäällikkö Jari Makkonen, puh. 0500 152 832, sähköposti jari.makkonen@metsagroup.com.

### Mitä tapahtuu seuraavaksi?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi. Haku on auki 5.3.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Seuraa meitä



Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

## 5 (Tuotannon työntekijä gespeichert am 15.2.2021)



### Tuotannon työntekijä

Kyrö

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Julkaistu tänään

Kokoaikainen

R0001385

### Metsä Fibre

[www.metsafibre.fi](http://www.metsafibre.fi)

Metsä Fibre on johtava biotuotteiden, biokemikaalien ja bioenergian valmistaja. Yhtiö on maailman suurin markkinahavusellun tuottaja ja merkittävä toimija sahatavaran tuotannossa. Vuonna 2019 Metsä Fibren liikevaihto oli 2,2 miljardia euroa, ja yhtiö työllistää noin 1 300 henkilöä. Metsä Fibre on osa Metsä Groupia.

### Tietoa meistä



# Metsä

Haemme nyt Metsä Fibren Kyrön sahalle

#### TUOTANNON TYÖNTEKIJÄÄ

sahalinjan monipuolisiin työtehtäviin.

#### Millainen työ sinua odottaa?

Tuotannon toimintamallimme perustuu moniosaamiseen, jossa työtehtävät koostuvat sahalinjan eri vaiheiden tuotantotehtävistä. Tehtävässä olet omalla työpanoksellasi ja kasvavalla ammattitaidollasi mukana varmistamassa tuotteiden parhaan laadun sekä tehokkaan tuotannon.

Työ pitää sisällään mm. tuotantoprosessin ohjaamista ja seuraamista automaatiojärjestelmällä sekä laadunvalvontaa. Sahausprosessiin kuuluu myös fyysisiä töitä edellyttäviä työvaiheita. Tehtävä on elokuun loppuun kestävä määräaikaisuus. Työ on kaksivuorotyötä.

#### Mitä odotamme sinulta?

Toivomme sinulta aktiivista työtettä ja hyviä yhteistyötaitoja. Arvostamme joustavuutta, hyvää asennetta sekä halua oman ammattitaidon ja työpanoksen kehittämiseen.

Saha-alan tai kunnossapidon osaaminen katsotaan eduksi. Työtehtävät sopivat hyvin myös esimerkiksi tekniikan tai metsätalouden opintonsa juuri päättäneelle.

#### Mitä tarjoamme sinulle?

Pohjoisesta puusta tehdään tulevaisuuden innovaatioita. Metsä Fibren kasvu perustuu kestävään kehitykseen ja rohkeuteen uudistua. Tarjoamme monipuoliset mahdollisuudet oman osaamisen ja työympäristön kehittämiseen. Oletko valmis uusiin haasteisiin?

Tutustu Metsä Fibren liiketoimintaan ja tuotteisiin: [Laatuselluja ja kilpailukykyä asiakkaalle](#)

#### Näetkö itsesi Metsä-uralla? Ota siitä selvää!

Esimies Mika Saarinen (p. +358405159107) kertoo mielellään lisää tulevasta roolistasi ja odotuksistamme uudelle tiimikaverille. Hän on parhaiten tavoitettavissa arkisin klo 13-15.

#### Miten prosessi etenee?

Haee paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi ja kerro myös palkkatoiveesi. Haku on auki 2.3.2021 saakka. Tsemppiä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

Seuraa meitä



## 6 (Turvallisuusasiantuntija, gespeichert am 17.2 2021)



### Turvallisuusasiantuntija

Kemi

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Julkaistu tänään

Kokoaikainen

R0001412

#### Metsä Fibre

[www.metsafibre.fi](http://www.metsafibre.fi)

Metsä Fibre on johtava biotuotteiden, biokemikaalien ja bioenergian valmistaja. Yhtiö on maailman suurin markkinahavusellun tuottaja ja merkittävä toimija sahatavaran tuotannossa. Vuonna 2019 Metsä Fibren liikevaihto oli 2,2 miljardia euroa, ja yhtiö työllistää noin 1 300 henkilöä. Metsä Fibre on osa Metsä Groupia.

### Tietoa meistä



Metsä Group rakentaa uuden biotuotetehtaan Kemiin. Kemian biotuotetehtaan valmistuessaan vuonna 2023 pohjoisen pallonpuoliskon tehokkain puuta jalostava laitos. Kyseessä on Suomen metsäteollisuuden historian suurin investointi, arvoltaan 1,6 miljardia euroa. Ympäristö-, energia- ja materiaalitehokas tehdas toimii täysin ilman fossiilisia polttoaineita. Tehdas tulee työllistämään koko suorassa arvoketjussaan Suomessa noin 2 500 henkilöä, joista uusia on noin 1 500.

Haemme Metsä Groupin Kemian biotuotetehtaan rakennusprojektiin, määräaikaiseen työsuhteeseen

#### TURVALLISUUSASiantuntijaa

##### Mitä pääset tekemään?

Turvallisuusasiantuntijana vastaat monipuolisesta turvallisuustyöstä sekä toimit turvallisuustiimissä rakennusorganisaation tukena operatiivisissa turvallisuustyöissä. Tehtävänäsi on kehittää Kemian biotuotetehtaan projektiin kokonaisturvallisuutta yhdessä turvallisuuspäällikön ja projektiorganisaation kanssa. Roolissasi varmistat ennakoivan turvallisuustyön toteutumista sekä seuraat annettujen ohjeiden toteutumista työmaalla. Koulutat henkilöstöä työmaan turvallisuustoimintoihin, kuten pelastus- ja paloturvallisuuteen. Toimessasi pidät kiinteästi yhteyttä alueen eri toimijoihin, sekä toimit viranomaisyhteistyössä.

##### Millä vakuutat meidät?

Olet oma-aloitteinen, yhteistyökykyinen ja käytännönläheinen sekä sinulla on kokemusta turvallisuusasioiden hoitamisesta. Omaat tinkimättömän turvallisuusasenteen ja erinomaiset vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Sitoudut haastaviin tavoitteisiin ja olet halukas kehittämään sekä omaa että organisaation turvallisuusosaamista. Sinulla on työkokemusta turvallisuuden hallinnasta ja kehittämisestä. Kommunikoit myös sujuvasti englanniksi.

##### Miksi Metsä?

Uusi biotuotetehtaan Kemiin on Suomen metsäteollisuushistorian kaikkien aikojen suurin investointi kotimaahan. Rakennusvaihe kestää noin kaksi ja puoli vuotta ja tehtaan on määrä valmistua vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä. Tässä projektissa Metsä tarjoaa sinulle loistavat mahdollisuudet kasvaa oman alasi huippuosaajaksi.

#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

### Haluatko kuulla lisää? Soita!

Tuleva esimiesesi turvallisuuspäällikkö Jenni Veijola p. 040 5213 309 kertoo mielellään lisää tulevasta roolistasi ja odotuksistamme uudelle tiimikaverille. Jenni on tavoitettavissa parhaiten 26.2.2021 kello 13.00–15.00 tai 1.3.2021 kello 13.00–15.00.

### Miten Prosessi etenee?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä käsittelemme hakemuksia jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi ja kerro myös palkkatoiveesi. Haku on auki 3.3.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Seuraa meitä



## 7 (Viestintäasiantuntija, gespeichert am 17.2.2021)



### Viestintäasiantuntija

Kemi

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Julkaistu tänään

Kokoaikainen

R0001409

#### Metsä Fibre

[www.metsafibre.fi](http://www.metsafibre.fi)

Metsä Fibre on johtava biotuotteiden, biokemikaalien ja bioenergian valmistaja. Yhtiö on maailman suurin markkinahavusellun tuottaja ja merkittävä toimija sahatavaran tuotannossa. Vuonna 2019 Metsä Fibren liikevaihto oli 2,2 miljardia euroa, ja yhtiö työllistää noin 1 300 henkilöä. Metsä Fibre on osa Metsä Groupia.

### Tietoa meistä



Haemme määräaikaiseen työsuhteeseen

#### VIESTINTÄASiantuntijaa

Metsä Groupin Kemin biotuotetehdasprojektiin

#### Mitä pääset tekemään?

Viestintäasiantuntijana pääset toteuttamaan projektin sisäistä ja ulkoista viestintää yhdessä viestintäpäällikön kanssa. Varmistat omalta osaltasi biotuotetehdasprojektin etenemisen suunnitellusti ja aikataulussa.

Monipuolisessa työkuivassa keskeistä on muun muassa sisällöntuotanto ja sen koordinointi, sisältöjen julkaiseminen sekä asiantuntijoiden tukeminen viestinnässä esimerkiksi viestintäkoulutusten kautta. Saat tehtäväksesi omia kokonaisia viestinnän osa-alueita ja lisäksi sinulla on mahdollisuus vaikuttaa niihin viestinnän osa-alueisiin, joihin haluat työssäsä keskittyä.

#### Millä vakuutat meidät?

Sinulla on tehtävään soveltuva korkea- tai ammattikorkeakoulututkinto. Sinulla on vahva työkokemus viestinnästä ja kokemuksesi projektityöskentelystä katsotaan eduksesi. Tunnet viestinnän toimintaympäristön ja ymmärrät miten onnistumista mitataan. Hahmotat nopeasti laajoja kokonaisuuksia ja poimit niistä oleellisen, pystyt priorisoimaan ja organisoimaan ongelmitta. Olet tehokas ja pystyt toimimaan määrätietoisesti ja nopeasti muuttuvissakin tilanteissa. Omaat hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Tunnet modernit viestinnän keinot ja kanavat sekä otat uudet työkalut nopeasti haltuun.

Suomen kielen lisäksi sinulla on erinomainen englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito. Muu kielitaito auttavallakin tasolla on plussaa kansainvälisellä työmaalla.

#### Haluatko kuulla lisää? Ota yhteyttä!

Tuleva esimiehesi, viestintäpäällikkö Anna-Liisa Pennanen kertoo mielellään lisää työstä. Voit soittaa hänelle tiistaina 23.2. kello 14.00–17.00 tai keskiviikkona 24.2. kello 10.00–14.00 välisenä aikana numeroon 050 574 8071 tai lähettää sähköpostia [anna-liisa.pennanen@metsagroup.com](mailto:anna-liisa.pennanen@metsagroup.com).

#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

### Haluatko kuulla lisää? Ota yhteyttä!

Tuleva esimiehesi, viestintäpäällikkö Anna-Liisa Pennanen kertoo mielellään lisää työstä. Voit soittaa hänelle tiistaina 23.2. kello 14.00–17.00 tai keskiviikkona 24.2. kello 10.00–14.00 välisenä aikana numeroon 050 574 8071 tai lähettää sähköpostia [anna-liisa.pennanen@metsagroup.com](mailto:anna-liisa.pennanen@metsagroup.com).

### Hae paikkaa! Miten prosessi etenee?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi ja kerro myös palkkatoiveesi. Haku on auki 28.2.2020 asti. Onnea hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Seuraa meitä



## 8 (Koulutusvastaava, gespeichert am 20.2.2021)



### Koulutusvastaava

Kemi

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Julkaistu tänään

Kokoaikainen

R0001408

### Metsä Fibre

[www.metsafibre.fi](http://www.metsafibre.fi)

Metsä Fibre on johtava biotuotteiden, biokemikaalien ja bioenergian valmistaja. Yhtiö on maailman suurin markkinahavusellun tuottaja ja merkittävä toimija sahatavaran tuotannossa. Vuonna 2019 Metsä Fibren liikevaihto oli 2,2 miljardia euroa, ja yhtiö työllistää noin 1 300 henkilöä. Metsä Fibre on osa Metsä Groupia.

### Tietoa meistä



Metsä Group rakentaa uuden biotuotetehtaan Kemiin. Kemin biotuotetehtas on valmistuessaan vuonna 2023 pohjoisen pallonpuoliskon tehokkain puuta jalostava laitos. Kyseessä on Suomen metsäteollisuuden historian suurin investointi, arvoltaan 1,6 miljardia euroa. Ympäristö-, energia- ja materiaalitehdas toimii täysin ilman fossiilisia polttoaineita. Tehdas tulee työllistämään koko suorassa arvoketjussaan Suomessa noin 2 500 henkilöä, joista uusia on noin 1 500.

Haemme Metsä Fibren Kemin biotuotetehtasprojektiin, määräaikaiseen työsuhteeseen

#### KOULUTUSVASTAAVAA

##### Millainen työ sinua odottaa?

Koulutusvastaavana työskentelet Kemin biotuotetehtasprojektissa tiiviissä yhteistyössä projektin ja Kemin käyvän sellutehtaan kanssa. Työtehtäviisi kuuluu laitteitoimittajien- ja biotuotetehtaan koulutusten suunnittelu, organisointi ja käytännön järjestelyt yhteistyökumppaneiden kanssa. Vastaat henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisesta ja varmistat henkilöstön osaamisen kehittymisen tavoitteiden mukaisesti. Kehität osaamisen seurannan työkaluja ja raportoit osaamisen kehittymisestä.

##### Mitä odotamme sinulta?

Tuot mukanasi laaja-alaista näkemystä ja osaamista sellutehtaan prosesseista. Lisäksi kokemuksesi kouluttamisesta tai työnopastuksesta sekä tuotannon kehitystehtävistä on eduksesi. Olet yhteistyökykyinen, innostava ja suunnitelmallinen sekä osaat organisoida laajoja kokonaisuuksia.

##### Miksi Metsä?

Kemin tehdasalueella Pajusaarella ja Sahansaarella käynnistetään vuonna 2023 Metsä Fibren modernin biotuotetehtaan. Biotuotetehtas tuottaa havu- ja koivusellua 1,5 miljoonaa tonnia vuodessa kartongin, pehmo- ja painopaperin sekä erikoistuotteiden raaka-aineeksi. Koulutusvastaavan tehtävässä pääset osaksi investointihankettamme ja tukemaan henkilöstömme koulutuksia. Tarjoamme sinulle monipuoliset mahdollisuudet sekä oman että henkilöstömme osaamisen ja työympäristön kehittämiseen. Oletko valmis uusiin haasteisiin?

##### Haluatko kuulla lisää?

Lisätietoja saat soittamalla biotuotetehtasprojektin henkilöstöpäällikkö Miko Kemiläiselle p. 050 598 9282. Miko on parhaiten tavoitettavissa 26.2.2021 kello 13.00–15.00 tai 1.3.2021 kello 13.00–15.00.

##### Miten prosessi etenee?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä käsittelemme hakemuksia jo hakuajana. Liitä mukaan ansioluettelosi. Haku on auki 3.3.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Seuraa meitä



#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa.

[www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

## 9 (Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut, gespeichert am 22.2.2021)



### Metsäasiantuntija, puukauppa ja metsäpalvelut

📍 Porvoon paikallistoimisto

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

📅 Julkaistu tänään

📄 Kokoaikainen

📄 R0001415

#### Metsä Forest

[www.metsaforest.com](http://www.metsaforest.com)

Metsä Forest on markkinajohtaja puukaupassa ja metsäenergiassa Suomessa. Se vastaa Metsä Groupin puunhankinnasta ja tarjoaa emoyhtiö Metsäliitto Osuuskunnan omistajajäsenille kattavat puukaupan sekä metsän- ja luonnonhoidon palvelut. Metsäliitto Osuuskuntaan kuuluu noin 103 000 metsänomistajaa, jotka omistavat yhteensä noin puolet Suomen yksityismetsistä.

Metsä Forestin liikevaihto vuonna 2019 oli 2,0 miljardia euroa, ja se työllistää noin 840 henkilöä.

Haemme joukkoomme

#### METSÄALAN AMMATTILAISTA

Lohjan hankintapiirille

#### Sinun roolisi tulevaisuuden Metsässä

Haemme metsäasiantuntijaa vastaamaan puukaupan ja metsäpalveluiden myynnistä sekä toimituspuun vastaanottamisesta Lohjan hankintapiirillä, toimialueena Porvoo, Sipoo, Helsinki ja toimistopaikkana Porvoon paikallistoimisto.

#### Parhaat edellytykset tehtävässä onnistumiseen

Edellytämme hakijoilta tehtävään soveltuvaa koulutusta, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä itsenäiseen ja tulokselliseen työhön. Arvostamme vankkaa alan osaamista ja aktiivista markkinointi- ja palveluhenkisyyttä. Aiempi kokemus vastaavista tehtävistä katsotaan eduksi. Tehtävässä tarvitaan sujuvaa ruotsinkielen taitoa.

#### Miksi Metsä?

Metsä Groupin ammattilaiset tekevät yhteistyötä tuhansien metsänomistajien kanssa päivittäin. Asiakaslähtöisessä ja nopeatempoisessa työssä tarvitaan sosiaalista pelisilmää ja taitoa rakentaa luottamuksellisia henkilösuhteita. Metsäomaisuudenhoito tarvitsee uudenlaisia osaajia. Oletko sinä yksi heistä?

Katso video ja tutustu arvoketjumme alkupäähän: [Puunhankinnan ja metsäpalveluiden vastuullista osaamista.](#)

### Tietoa meistä



# Metsä

#### Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää.

Lisätietoja tehtävästä antaa piiripäällikkö Matti Keronen, puh. 040 1827 279, sähköposti matti.keronen@metsagroup.com.

Mitä tapahtuu seuraavaksi?

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelosi. Haku on auki 7.3.2021 saakka. Menestystä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

Seuraa meitä



## 10 (Rakennuttajapäällikkö, gespeichert am 22.2.2021)



### Rakennuttajapäällikkö

📍 Äänekoski, Metsä Board

📍 Tampere

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Hae

Sign in with LinkedIn

🕒 Julkaistu 5 päivää sitten

📄 Kokoaikainen

📄 R0001396

### Tietoa meistä

#### Group Services

Metsä Groupin konsernipalveluissa työskentelee 600 energia-, IT- ja lakialan, hankintojen, henkilöstöhallinnon, viestinnän, kestävä kehityksen ja talouden ammattilaista, joiden tehtävänä on tukea konsernin ja sen liiketoiminta-alueiden strategian toteuttamista.



Metsä Group hakee nyt

## RAKENNUTTAJAPÄÄLLIKKÖÄ

Teknologia-organisaatioon jollekin Metsä Groupin pääteollisuuspaikkakunnista.

### Millainen työ sinua odottaa?

Olet vastuussa investointien rakennuttamisesta ja tehtävänkuvaaasi kuuluu:

- Metsä Groupin hankkeiden rakennuttaminen; päävastuuna ympäristö- ja infrarakennuttaminen
- Metsä Groupin investointien valmistelu rakentamisen osalta
- rakennuttamisen kehittäminen Metsä Groupissa

Tehtävässä raportoit Metsä Groupin rakennuttajaohjajalle ja tukenasi on paitsi Teknologia-organisaation ympäristön-, energiätehokkuuden-, maankäytön- ja kiinteistönhoidon asiantuntijoita, myös Metsä Groupin liiketoiminta-alueiden ammattilaiset.

### Millä vakuutat meidät?

Etsimällämme henkilöillä on soveltuva rakennusalan koulutus (DI, Ins., tekniikko). Koulutuksen lisäksi olet kerryttänyt vähintään 5 vuotta kokemusta infra rakennuttamisesta tai rakentamisesta. Ympäristörakentamisen työkohteet katsotaan eduksi.

Tarvitsemme henkilön, joka pystyy hahmottamaan kokonaisuuksia ja kykenee ottamaan itsenäisesti vastuulle hallittavat kokonaisuudet. Tarvitset työssä englannin kieltä ja perustason IT-taitoja (tekstinkäsittely, taulukkolaskenta, esitysgraafikka..).

Toimipaikkana voi sovitusti olla joku Metsä Groupin pääteollisuuspaikkakunnista, mutta tehtävänkuvaa vaatii myös säännöllistä matkustamista Suomessa sekä mahdollisesti myös ulkomailla. Sujuva verkostoituminen läpi organisaation sekä sosiaaliset vaikuttamistaidot auttavat menestymään tehtävässä.

### Mitä tarjoamme sinulle?

Rakennuttamisen tiimissä tulet työskentelemään ammattitaitoisten kollegoiden kanssa. Tarjoamme sinulle käytännönläheisiä ja monipuolisia työtehtäviä. Hankkeet vaihtelevat pienistä hankkeista isoihin hankkeisiin. Esimiehen ammatillinen tuki on todella lähellä.

Meillä on katseet korkealla ja jalat tukevasti suomalaisessa metsässä. Tiedämme, että maailman parhaan uusiutuvan raaka-aineen, pohjoisen puun, älykäs ja kestävä käyttö on hyväksi maailmalle.

Tule mukaan kehittämään ja kehittymään huippuosaajiemme kanssa! Meillä arvostetaan jokaisen panosta ja tehdään intohimolla töitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

### Millaista on tehdä uraa uudistuvassa Metsässä? Soita ja kysy lisää.

Lisätietoja saat soittamalla tulevalle esimiehellesi Juhani Pirttimaalle (puh. 040 647 3303).

### Hae paikkaa!

Hae paikkaa oheisesta linkistä. Tee se mahdollisimman pian, sillä aloitamme hakemusten käsittelyn jo hakuaikana. Liitä mukaan ansioluettelo (ja kerro myös palkkatoiveesi).

Haku on auki 3.3.2021 saakka. Tsemppiä hakuun!

Please sign in to apply  
with LinkedIn



Seuraa meitä



## Metsä Group

Metsä Group on vastuullisen biotalouden edelläkävijä, jonka tuotteiden pääraaka-aine on uusiutuva puu pohjoisen kestävästi hoidetuista metsistä. Keskitymme puunhankintaan ja metsäpalveluihin, puutuotteisiin, selluun ja ensikuitukartonkeihin sekä pehmo- ja tiivispapereihin.

Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2019 oli 5,5 miljardia euroa, ja se työllistää noin 9 300 henkilöä. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 100 000 suomalaista metsänomistajaa. [www.metsagroup.fi](http://www.metsagroup.fi)

11 (Einrichter/Mechatroniker (m/w/d) (zunächst befristet für 1 Jahr), gespeichert am 7.2.2021)



### Einrichter/Mechatroniker (m/w/d) (zunächst befristet für 1 Jahr)

📍 Kreuzau

🕒 Vor 5 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

📄 Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

📄 R0001293

Metsä Tissue

Über uns

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettdichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.



# Metsä

Wir sind auf der Suche nach einem

#### Einrichter/Mechatroniker (m/w/d) (zunächst befristet für 1 Jahr)

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Abteilungsleiter der Verarbeitung und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Einrichtung und Reparatur der Maschinen und technischen Anlagen
- Optimierung und Pflege der Anlagensteuerungen im Bereich Verarbeitung
- Analyse und Behebung von Störungen an Produktionsanlagen
- Durchführen von Inspektionen
- Sicherstellung der Verfügbarkeit der Produktionsanlagen
- Optimierung und Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum/zur Mechatroniker\*in, oder alternativ eine vergleichbare Qualifikation (z.B. Industriemechaniker\*in)
- Vorzugsweise mehrjährige Berufserfahrung in einem Produktionsbetrieb
- Idealerweise Erfahrung in der Mess- und Regeltechnik sowie in der Prozessleittechnik
- Pneumatik-Kenntnisse wären wünschenswert
- Kenntnisse in SPS (z.B. S7, S5)
- Sichere MS-Office Kenntnisse (insbesondere Outlook und Excel)
- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Ausgeprägte Hands-on Mentalität mit der Befähigung zu kreativ/pragmatischem Denken.

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager, Tel. +49 (0) 2422/56 180.

#### Bewerben Sie sich jetzt!

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen. Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



workday

© 2021 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

#### Ähnliche Stellen

[Industriemechaniker / KFZ Mecha\(tro\)niker \(m/w/d\) | Kreuzau](#)

## 12 (Laboratory Controller (m/w/d), gespeichert am 7.2.2021)



### Laboratory Controller (m/w/d)

Raubach

Vor 7 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

R0001346

#### Metsä Tissue

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettdichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

#### Über uns



# Metsä

Wir sind auf der Suche nach einem

#### Laboratory Controller (M/W/D)

für den Geschäftsbereich Operations. Ihr Dienstsitz ist in Raubach mit guter Anbindung an Köln, Bonn und Koblenz. Sie berichten an den Quality Specialist und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Durchführung von qualitätssichernden Maßnahmen im gesamten Erzeugungsbereich, von der Wareneingangskontrolle bis zum Fertigprodukt
- Unterstützung bei der photometrischen Abwasseranalytik
- Einsammeln und Lagerung der Rückstellmuster
- Unterstützung bei der Reklamationsbearbeitung
- Vorbereitung von Mustern für die Kalibrierung der Geräte sowie für externe Messungen

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem physikalisch, chemischen oder technischen Beruf
- Vorzugsweise mehrjährige Berufserfahrungen in qualitätsbezogenen Aufgaben
- Gute Kenntnisse über Labormesssysteme und Ausrüstung
- Sehr gute Deutschkenntnisse und Grundkenntnisse in Englisch
- Sicherer Umgang mit allen MS-Office Produkten und SAP oder anderen ERP-Systemen

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Frau Melanie Klein, HR Specialist, Tel. +49 (0) 2684/609 319.

#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

### Bewerben Sie sich jetzt!

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen. Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



workday

© 2021 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

## 13 (Schichtleiter Verarbeitung (m/w/d), gespeichert am 10.2.2021)



### Schichtleiter Verarbeitung (m/w/d)

📍 Kreuzau

🕒 Vor 14 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

📄 Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

📄 R0001344

Metsä Tissue

Über uns

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)



**Metsä**

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtetem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

Wir sind auf der Suche nach einem

#### **Schichtleiter Verarbeitung (m/w/d)**

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Production Engineer Converting im Bereich Verarbeitung und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### **Was Sie bei Metsä erwartet**

In Ihrem Aufgabenbereich sind Sie verantwortlich für:

- Als erster Ansprechpartner und direkter Vorgesetzter der Mitarbeiter auf Ihrer Schicht, sind die für die operative Personalführung sowie die Ausbildung und Entwicklung Ihres Teams verantwortlich
- Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen und arbeitsplatzspezifischer Ausbildung
- Sicherstellung der Produktion durch Abstimmung mit der Planungsabteilung sowie der Arbeitsvorbereitung für Umstellungen.
- Vorbereitung und Koordination von Reparaturstillständen sowie Dokumentation von Reparaturanforderungen im CMMS
- In Ihrem Einsatzbereich sind Sie für die Einhaltung und Überwachung von Vorschriften hinsichtlich Arbeitssicherheit, Brandschutz, Produktivität, Hygiene, Ordnung und Sauberkeit verantwortlich
- Die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften und Rahmenbedingungen sowie der Betriebsvereinbarungen zählt ebenfalls zu Ihrem Verantwortungsbereich
- Alle notwendigen SAP Transaktionen führen Sie im SAP System durch
- Verantwortlich für die Reklamationsbearbeitung (intern/extern)
- Durchführung von Versuchen an den Maschinen
- Kontinuierliche Optimierung von Prozessabläufen (KVP) zur Steigerung der Anlageneffizienzen (OEE).

#### **Das erwarten wir von Ihnen**

- Sie verfügen Sie über eine abgeschlossene technische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (IHK) oder eine vergleichbare Qualifikation.
- Sie verfügen über mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Position und bringen idealerweise bereits Erfahrung in der Personalführung mit.
- Umfangreiche technische Kenntnisse von Verarbeitungsmaschinen und der dazugehörigen Nebenbetriebe werden erwartet.
- Sie verfügen über ein entsprechendes Verständnis des Produktionsprozesses
- Kenntnisse im Bereich Mechanik, Elektrotechnik bzw. Pneumatik sind von Vorteil.
- Sie sind durchsetzungsfähig, teamfähig, eigenständig, flexibel, pro-aktiv, kostenbewusst und arbeiten analytisch.
- Sie haben gute Kenntnisse in MS-Office. Idealerweise besitzen Sie darüber hinaus Kenntnisse in SAP und Business Warehouse.

#### **Das bieten wir**

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager, Tel. +49 (0) 2422/56 180.

#### **Bewerben Sie sich jetzt!**

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen. Wir freuen uns, bald von Ihnen zu hören!

#### **Metsä Group**

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfäsern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

Please sign in to apply with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



© 2021 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

14 (HR Specialist (m/w/d), gespeichert am 12.2.2021)



HR Specialist (m/w/d)

Kreuzau

Please sign in to apply with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Vor 19 Tagen ausgeschrieben

Vollzeit

R0001317

Metsä Tissue

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

Über uns



Metsä

Wir sind auf der Suche nach einem

#### HUMAN RESOURCES SPECIALIST (m/w/d)

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Dienstsitz ist in Kreuzau. Sie berichten an den HR Manager des Standorts und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Sie sind für eine reibungslose Personaladministration verantwortlich, wie z.B. die Erstellung von Arbeitsverträgen, die Pflege der Personalakten, Zeugniserstellung, die Erfassung sowie das Reporting von Personaldaten sowie Pflege der Zeitwirtschaft.
- Sie unterstützen bei der Realisierung definierter und effizienter HR-Prozesse im Rahmen der Unternehmensrichtlinien und auf Basis der Unternehmenswerte sowie unter Berücksichtigung lokaler Rahmenbedingungen.
- Sie unterstützen den HR Manager bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen sowie im Rahmen von Personalbeschaffungsmaßnahmen (z.B. Bewerbermanagement, Interviews, etc.).
- Sie sind Ansprechpartner für interne (z.B. Führungskräfte, Mitarbeiter, Betriebsrat) und externe Kunden.
- Sie unterstützen im Rahmen diverser (internationaler) HR-Projekte (z.B. Einführung/Optimierung neuer HR Prozesse, Durchführung von Trainings, Stellenbeschreibungen, Mitarbeiterbefragung, Bewerbermanagement).

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung in Verbindung mit einer fachspezifischen Qualifizierung im Bereich Personal (z.B. Geprüfte/r Personalfachkaufmann/-frau IHK) oder eine vergleichbare Qualifikation
- Einschlägige mehrjährige praktische Berufserfahrung im Bereich der Personaladministration bzw. Personalbetreuung
- Sehr gute arbeitsrechtliche sowie sozialversicherungsrechtliche Kenntnisse
- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Einen kundenorientierten Arbeitsstil und gesunden Pragmatismus
- Einen sicheren Umgang mit gängigen IT Anwendungen (MS Office); SAP HR-Kenntnisse sind von Vorteil

- Sie beherrschen die deutsche und englische Sprache sicher.

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager, Tel. +49 (0) 2422/56-180.

#### Bewerben Sie sich jetzt!

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen an uns.

Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



workday

© 2021 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfaser sowie Tissue- und Kochpapiere.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)



## Customer Service Specialist

Kreuzau

Vor 21 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

R0001158

### Metsä Tissue

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

### Über uns



# Metsä

Wir sind auf der Suche nach einem

#### Customer Service Specialist (M/W/D)

für den Bereich Supply Chain, Continental West. Ihr Hauptdienstszitz ist in Euskirchen mit guter Anbindung an Köln-Bonn. Sie berichten an den Customer Service Manager.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Erfassung und Bearbeitung von Kundenaufträgen im ERP-System (SAP)
- Bearbeitung von elektronisch eingehenden Kundenaufträgen (EDI)
- Verfügbarkeitsprüfungen und Nachverfolgung von Lieferterminen
- Terminabsprachen und -Koordination mit der Planungs- und Logistikabteilung
- Kontrolle über Einhaltung von kunden-/auftragsbezogenen Absprachen
- Erstellen von Zolldokumenten
- Fakturierung, Rechnungskontrolle, Rechnungsversand
- Reklamationsbearbeitung
- Unterstützung bei der Kundenkontenklärung
- Unterstützung bei interner Projektarbeit
- Stammdatenpflege in Bezug auf die Auftragsbearbeitung
- Erledigung von administrativen und organisatorischen Aufgaben

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Sie verfügen über eine kaufmännische oder/und betriebswirtschaftliche Ausbildung.
- Möglichst 2 Jahre Berufserfahrung mit Bezug zur Aufgabenstellung.
- Sie verfügen über sehr gute IT-Anwenderkenntnisse (MS-Office) und insbesondere SAP Kenntnisse (SD/MM-Module).
- Kenntnisse über die Anwendung von EDI-Transaktionen, sowie Kenntnisse in der Exportabwicklung/Logistik wären wünschenswert.
- Idealerweise verfügen Sie über Kenntnisse der Kundenstruktur im Consumer-, sowie im regionalen und internationalen Handel in Deutschland.
- Sie verfügen über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse. Weitere Fremdsprachenkenntnisse, vorzugsweise Französisch, wären von Vorteil.
- Sie verfügen über sehr gute kommunikative, interkulturelle und soziale Kompetenz. Sie sind gut organisiert, zielorientiert, sorgfältig, belastbar und arbeiten gerne im Team.

### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren. Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern. [www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

- Service- und kundenorientiertes Handeln, sowie selbstständiges Arbeiten sind für Sie selbstverständlich.
- Sie sind im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis.

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herr Jörg Meurer, HR Manager +49 (0) 2422 56 180.

#### Bewerben Sie sich jetzt!

Senden Sie Ihre Bewerbung bis spätestens zum 15.02.2021 über den Link "Bewerben". Fügen Sie bitte Ihren Lebenslauf bei und teilen uns Ihre Gehaltsvorstellungen mit.

Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



© 2021 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten.



## HSEQ Specialist

📍 Düren

🕒 Vor 21 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

📄 Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

📄 R0001332

### Metsä Tissue

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtetem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

### Über uns



Wir sind auf der Suche nach einem

#### HSEQ Specialist / Assistent Arbeits- und Gesundheitsschutz /Staff Planning (m/w/d)

für den Geschäftsbereich Greaseproof Papers. Ihr Hauptdienstszitz ist in unserem Werk in Düren. In dieser Funktion unterstützen Sie den Safety Manager – an den Sie auch berichten- und gewährleisten die Arbeitssicherheit sowie die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

In Ihrem Aufgabenbereich sind Sie verantwortlich für:

- Unterstützung und Vertretung des Safety-Managers
- Reporting und Erläuterung der relevanten Health & Safety KPI's gegenüber Werks- und Konzernleitung innerhalb der Matrixorganisation
- Beratung und Unterstützung der Werksleitung, Führungskräfte und Abteilungsverantwortlichen im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Ansprechpartner zum Thema Arbeitsschutz sowie Kontakt für Aufsichtsbehörden und Auditoren
- Unterstützung bei der Durchführung interner Audits und Unterstützung externer Audits (z.B. DIN ISO 45001)
- Mitwirkung an (inter-)nationalen Projekten, insbesondere mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Unterstützung und Vertretung der Personaleinsatzplanung

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Sie haben eine technische Ausbildung mit Weiterbildung im Bereich der Arbeitssicherheit (z.B. Meister-/Technikerausbildung) oder eine vergleichbare berufliche Qualifikation.
- Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragter
- Einschlägige praktische Berufserfahrung im Bereich Arbeitssicherheit in einem produzierenden Umfeld
- Erfahrungen im Bereich der Personalplanung sind von Vorteil

### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Eine hohe Kommunikationsfähigkeit in Verbindung mit Verhandlungs- und Präsentationsgeschick
- Sicherer Umgang mit gängigen IT Anwendungen (z.B. MS-Office)
- Sie beherrschen die deutsche Sprache verhandlungssicher und haben Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift.

**Das bieten wir:**

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Weitere Informationen erhalten Sie bei Monika Kick, HR Specialist (Tel. +49 2421 4405-136) – Email: [Monika.Kick@metsagroup.com](mailto:Monika.Kick@metsagroup.com)

**Bewerben Sie sich jetzt!**

Senden Sie Ihre Bewerbung über den Link ['Bewerben'](#). Bewerben Sie sich bis zum 28.02.2021 und fügen Sie Ihrer Bewerbung Ihren Lebenslauf und vorhandene Zeugniskopien bei. Bitte nennen Sie uns Ihre Gehaltsvorstellung.

Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

**Bewerben Sie sich jetzt!**

Please sign in to apply with LinkedIn

[Bewerben](#)

[Sign in with LinkedIn](#)

Folgen Sie uns

## 17 (Papieringenieur (m/w/d), gespeichert am 20.2.2021)



### Papieringenieur (m/w/d)

Kreuzau

Please sign in to apply with LinkedIn

[Bewerben](#)

[Sign in with LinkedIn](#)

Heute ausgeschrieben

Vollzeit

R0001391

**Metsä Tissue**

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettdichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

**Über uns**



Wir sind auf der Suche nach einem

#### Papieringenieur (m/w/d)

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Production Manager und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Analyse der Produktionsprozesse im Hinblick auf Technik und Verfahrenen
- Erkennen von Verbesserungspotenzialen sowie Ausarbeitung entsprechender Optimierungsvorschläge
- Verbesserung der Produktionsabläufe in Bezug auf Effizienz, Qualität und Kosten
- Mitwirkung im Rahmen von Optimierungsprojekten
- Inbetriebnahmeunterstützung bei Neuanlagen
- Troubleshooting
- Sicherstellung sowie Optimierung der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen.

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine erfolgreich abgeschlossenes Studium als Papieringenieur (Bachelor/Master)
- Idealerweise erste Berufserfahrung in einer vergleichbaren Rolle
- Höchste Priorisierung von Arbeitssicherheitsbelangen
- Grundlegende Produktions- und Verfahrenskennnisse in der Papiererzeugung, idealerweise auch im Hinblick auf die Verarbeitung von Altpapier
- Gutes technisches Verständnis
- Ausgeprägte Teamfähigkeit und analytische Arbeitsweise
- Handlungsorientierte Persönlichkeit gepaart mit einem hohen Maß an Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative
- Sichere Deutsch- und Englischkenntnisse
- Sicher Umgang mit MS-Office, SAP-Kenntnisse von Vorteil

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager, Tel. +49 (0) 2422/56 180.

#### Bewerben Sie sich jetzt!

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen. Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

## 18 (Industriemechaniker (m/w/d), gespeichert am 21.2.2021)



### Industriemechaniker (m/w/d)

Kreuzau

Heute ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Vollzeit

Bewerben

Sign in with LinkedIn

R0001395

#### Metsä Tissue

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettdichtem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Seria, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

#### Über uns



# Metsä

Wir sind auf der Suche nach einem

#### Industriemechaniker (m/w/d)

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Maintenance Engineer Mechanik und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Montage, Wartung und Reparatur der Maschinen und technischen Anlagen
- Dokumentation der Instandhaltungsaufgaben im CMMS Programm (Maximo)
- Sicherstellung der Verfügbarkeit der Produktionsanlagen
- Überwachung der gesetzlich geforderten Prüfungen
- Sicherstellung sowie Optimierung der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum/zur Industriemechaniker\*in
- Vorzugsweise mehrjährige Berufserfahrung in einem Produktionsbetrieb
- Idealerweise Erfahrung im Bereich der Wartung von Produktionsanlagen
- Sichere MS-Office Kenntnisse (insbesondere Outlook und Excel)
- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Bereitschaft zur Teilnahme am Bereitschaftsdienst.

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager,  
Tel. +49 (0) 2422/56 180.

#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfaseren sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.  
[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

#### Ähnliche Stellen

[Industriemechaniker / KFZ Mecha\(tro\)niker \(m/w/d\) | Kreuzau](#)

[Einrichter/Mechatroniker \(m/w/d\) \(zunächst befristet für 1 Jahr\) | Kreuzau](#)

**Bewerben Sie sich jetzt!**

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltserwartungen. Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



19 (Customer Service Manager (m/w/d), gespeichert am 24.2.2021)



Customer Service Manager (m/w/d)

Düren

Vor 6 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Vollzeit

R0001405

**Metsä Tissue**

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtetem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.

**Über uns**



**Metsä**

Wir sind auf der Suche nach einem

#### **Customer Service Manager (m/w/d)**

für den Geschäftsbereich Greaseproof Papers. Ihr Hauptdienstszitz ist in unserem Werk in Düren. In dieser Funktion leiten Sie die Abteilungen Customer Service in den Ländern Deutschland, Finnland und China. Weiterhin unterstützen Sie den Supply Chain Manager. Sie berichten an den Vice President Sales, Marketing & Offering Greaseproof Papers.

#### **Was Sie bei Metsä erwartet**

In Ihrem Aufgabenbereich sind Sie verantwortlich für:

- Leitung der Abteilung Customer Service in den Ländern Deutschland, Finnland und China
- Führen und Überwachen des Customers Service Teams in Order-to-Cash and Contact to-Contract Prozessen
- Unterstützung der Mitarbeiter
- Beteiligung am Beurteilungsprozess und Schulung des Personals, um einen hohen Standard des Kundendienstes sicherzustellen.
- In dieser Funktion sind Ihnen zurzeit 5 Mitarbeiter in Deutschland, 3 Mitarbeiter in Finnland und 2 Mitarbeiter in China unterstellt.
- Bearbeitung eines eigenen Kundenstammes
- Erfassung und Bearbeitung von Kundenaufträgen im ERP-System (SAP ECC 6.0)
- Bearbeitung von elektronisch eingehenden Kundenaufträgen
- Verfügbarkeitsprüfungen und Nachverfolgung von Lieferterminen
- Terminabsprachen und -Koordination mit der Planung- und Logistikabteilung
- Kontrolle über Einhaltung von kunden-/auftragsbezogenen Absprachen
- Erstellung und Überprüfung von Zolldokumenten
- Fakturierung, Rechnungskontrolle, Rechnungsversand
- Reklamationsbearbeitung
- Unterstützung bei Kundenkontenklärung in Zusammenarbeit mit FI/Shared Service Center
- Ansprechpartner und Kontaktperson für unsere Kunden und unseren Außendienst
- Unterstützung bei interner Projektarbeit
- Unterstützung des Supply Chain Managers

#### **Das erwarten wir von Ihnen**

- Vorzugsweise ein abgeschlossenes Studium mit Bezug zur Aufgabenstellung (z. B. Betriebswirtschaft/Vertrieb, Marketing, Logistik)
- Mehrjährige Führungserfahrung in einer ähnlichen Position
- Idealerweise verfügen Sie über Kenntnisse der Kundenstruktur im Consumer-, sowie im regionalen und internationalen Handel
- Sie sind führungsstark und kommunikativ, gut organisiert, analytisch, innovativ, zielorientiert, belastbar, flexibel, dynamisch und besitzen unternehmerischen Verständnis
- Sie verfügen über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse. Von Vorteil wären finnische Sprachkenntnisse.
- Sehr gute IT-Anwender-Kenntnisse (MS Office, SAP)
- Sie sind im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis
- Reisebereitschaft wird vorausgesetzt.

#### **Das bieten wir:**

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Weitere Informationen erhalten Sie bei Monika Kick, HR Specialist (Tel. +49 2421 4405-136) – Email: [Monika.Kick@metsagroup.com](mailto:Monika.Kick@metsagroup.com)

#### **Metsä Group**

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

**Bewerben Sie sich jetzt!**

Senden Sie Ihre Bewerbung über den Link [Bewerben](#). Bewerben Sie sich bis zum 31.03.2021 und fügen Sie Ihrer Bewerbung Ihren Lebenslauf und vorhandene Zeugniskopien bei. Bitte nennen Sie uns Ihre Gehaltsvorstellung.

Wir freuen uns bald von Ihnen zu hören!

Please sign in to apply  
with LinkedIn

[Bewerben](#)

[Sign in with LinkedIn](#)

Folgen Sie uns



20 (Energieanlagenelektroniker/Mechatroniker (m/w/d), gespeichert am 24.2.2021)



Energieanlagenelektroniker/Mechatroniker (m/w/d)

Kreuzau

Vor 2 Tagen ausgeschrieben

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Vollzeit

[Bewerben](#)

[Sign in with LinkedIn](#)

R0001418

**Metsä Tissue**

**Über uns**

[www.metsatissue.com](http://www.metsatissue.com)

Metsä Tissue sorgt für einen saubereren Alltag. Wir sind ein führender Lieferant von Tissue-Papieren für Haushalte und Profis in Europa und der weltweit führende Hersteller von fettgedichtetem Papier. Unsere Marken sind Lambi, Serla, Mola, Tento, Katrin und SAGA. Mit Produktionsstätten in fünf Ländern beschäftigen wir rund 2.700 Mitarbeiter. Unser Umsatz belief sich 2019 auf 1 Milliarden Euro. Metsä Tissue ist Teil von Metsä Group, ein Vorreiter in nachhaltiger Bioökonomie.



Wir sind auf der Suche nach einem

#### Energieanlagenelektroniker/Mechatroniker (m/w/d)

für den Geschäftsbereich Tissue. Ihr Arbeitsort ist in Kreuzau. Sie berichten an den Leiter der Elektro-Werkstatt und sorgen unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für höchstmögliche Qualität und Produktivität sowie für die Umsetzung des Unternehmensleitbildes und der gesetzlichen Regularien.

#### Was Sie bei Metsä erwartet

- Montage, Wartung und Reparatur der Maschinen und technischen Anlagen
- Optimierung und Pflege der Anlagensteuerungen im Bereich Verarbeitung und Erzeugung
- Dokumentation der Instandhaltungsaufgaben im CMMS Programm (Maximo)
- Sicherstellung der Verfügbarkeit der Produktionsanlagen
- Überwachung der gesetzlich geforderten Prüfungen (Gebäude und Anlagen)
- Optimierung und Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen.

#### Das erwarten wir von Ihnen

- Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum/zur Energieanlagenelektroniker\*in oder Mechatroniker\*in
- Vorzugsweise mehrjährige Berufserfahrung in einem Produktionsbetrieb
- Idealerweise Erfahrung in der Mess- und Regeltechnik sowie in der Prozessleittechnik
- Kenntnisse in SPS (z.B. S7, S5)
- Sichere MS-Office Kenntnisse (insbesondere Outlook und Excel)
- Eine eigenverantwortliche, lösungsorientierte und belastbare Persönlichkeit sowie ein hohes Maß an Flexibilität verbunden mit einer teamorientierten Arbeitsweise
- Bereitschaft zur Teilnahme am Bereitschaftsdienst.

#### Das bieten wir

Metsä Group hat eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir investieren in gute Führung und persönliche Karriereförderung. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und belohnen gute Leistungen. Für uns ist es wichtig, dass jeder seine Kompetenzen ausweitet und wir ermöglichen eine Job-Rotation innerhalb des Unternehmens. Wir müssen in der Lage sein, unsere Kompetenz zu zeigen und zu nutzen!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jörg Meurer, HR Manager, Tel. +49 (0) 2422/56 180.

#### Bewerben Sie sich jetzt!

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen über den Link "Bewerben" unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer

Please sign in to apply  
with LinkedIn

Bewerben

Sign in with LinkedIn

Folgen Sie uns



#### Metsä Group

Als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Bioökonomie nutzt die Metsä Group erneuerbares Holz aus nachhaltig bewirtschafteten nordischen Wäldern. Der Schwerpunkt der Metsä Group liegt auf Holzbeschaffung und Forstdienstleistungen, Holzwerkstoff-Produkten, Zellstoff, Kartons aus Frischholzfasern sowie Tissue- und Kochpapieren.

Metsä Group erzielte 2019 einen Gesamtumsatz von 5,5 Milliarden Euro und beschäftigt rund 9.300 Mitarbeiter. Metsäliitto Cooperative ist der Mutterkonzern der Metsä Group und befindet sich im Besitz von rund 100.000 finnischen Forstbesitzern.

[www.metsagroup.com](http://www.metsagroup.com)

## 8 SUOMENKIELINEN LYHENNELMÄ

Tässä kandidaatintutkielmassa käsitellään suomalaisen, kansainvälisesti toimivan yrityksen, Metsä Groupin, suomen- ja saksankielisten työpaikkailmoitusten rakennetta. Metsä Group on 1900-luvun alkupuolella perustettu metsäteollisuuskonserni, jonka liikevaihto vuonna 2020 oli 5055 miljoonaa euroa. Yrityksellä on toimintaa kolmessakymmenessä maassa, ja tuotantoa sillä on kahdeksassa maassa: Suomessa, Saksassa, Ruotsissa, Puolassa, Venäjällä, Virossa, Slovakiassa ja Yhdistyneissä Kuningaskunnissa. Yrityksellä on 9200 työntekijää. (Metsä Group 2021.)

Tutkimus pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millainen rakenne Metsä Groupin suomen- ja saksankielisissä työpaikkailmoituksissa on mikro- ja makrotasolla?
2. Millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä kyseisillä työpaikkailmoituksilla on ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen?

Tutkimuksen materiaali koostui 20:stä Metsä Groupin verkkosivuilla 7.2.–24.2.2021 saatavilla olleesta työpaikkailmoituksesta, joista puolet oli suomenkielisiä ja puolet saksankielisiä. Ilmoituksia tutkittiin kontrastiivisen tekstilajianalyysin keinoin, ja analyysin kohteena oli sekä makro- että mikrorakenne. Makrotason analyysissä keskitytään ilmoitusten ulkoisiin seikkoihin, kuten asetteluun ja siihen, mistä rakenneosista ilmoitukset koostuvat (Adamzik 2016: 12, 279). Mikrotasolla taas tarkastellaan kielellisiä piirteitä, kuten esimerkiksi ”passiivi ja aktiivi, modukset, pronominit, nominaali-ilmaukset, lause-tyypit ja niiden rakenne, sanasto, [...] kielikuvat” ja niin edelleen (Adamzik 2016: 12, 282; Heikkinen ym. 2012: 275).

Analyysi on kontrastiivinen, eli ilmoituksista haettiin eroja ja yhtäläisyyksiä. Kontrastiivisessa tekstilajianalyysissä on kyse tekstilajille luonteenomaisten piirteiden analysoimisesta. Tekstilajianalyysi on sopiva metodi erityisesti silloin, kun vertailtavat tekstit on kirjoitettu eri kielillä tai ne ovat peräisin eri kulttuureista. (Heikkinen ym. 2012: 271, 273.) Käsite *tekstilaji* tarkoittaa Heinemann ym. (2000: 513) mukaan tekstejä, joilla on tiettyjä ominaispiirteitä, jotka liittyvät erilaisiin tasoihin, kuten ”layout, rakenne ja muotoilu, sisällölliset ja temaattiset piirteet, tilannekohtaiset edellytykset ja kommunikatiiviset funktiot” [käännös AV].

Tutkimus osoittaa, että makrorakenne on samankaltainen Metsä Groupin suomalaisissa ja saksalaisissa ilmoituksissa. Kaikissa ilmoituksissa on seuraavat osat: neljä kuvaa (ku-  
vissa on työntekijöitä erilaisissa työympäristöissä), tietoja ilmoituksesta (esim. koska jul-  
kaistu), yrityksen logo, tietoja yrityksestä, ammattinimike, työn sijainti, painikkeet hake-  
mista varten, tietoja tytäryrityksestä sekä työnkuva. Lisäksi kahdessa saksalaisessa ilmoi-  
tuksessa on linkki, joka johtaa samankaltaisiin avoimiin työpaikkoihin Metsä Groupilla.  
Yksi ero on, että saksalaisissa ilmoituksissa suositaan enemmän asioiden ilmaisemista  
listojen avulla, kun taas suomalaisissa ilmoituksissa käytetään enemmän kokonaisia lau-  
seita. Se, että ilmoitusten makrorakenteessa ei ole merkittäviä eroja, voi johtua esimer-  
kiksi siitä, että Metsä Group on suuri konserni: Yhtenäinen pohja työpaikkailmoituksille  
voi olla edullisempi vaihtoehto sen sijaan, että jokaisen ilmoituksen kohdalla pohdittaisiin  
erikseen, missä järjestyksessä asiat esitetään. Lisäksi nettisivu, jossa ilmoitukset julkais-  
taan, voisi näyttää häiritsevän sekavalta, jos jokainen ilmoitus olisi aseteltu ja muotoiltu  
eri tavalla.

Suurempia eroja havaittiin ilmoitusten mikrorakenteessa: Suomalaisten ilmoitusten tyyli  
on joskus rennompi, suorempi ja etäisempi saksalaisiin verrattuna. Saksalaisissa ilmoi-  
tuksissa taas tyyli on usein suomalaisia ilmoituksia kohteliaampi. Erilaisten subjektien  
(esim. *me* vs. *Metsä*) käyttö sekä puhuttelu (esim. teitittely saksalaisissa, sinuttelu suo-  
malaisissa) vaihtelivat. Suomalaisissa ilmoituksissa esiintyy myös retorisia kysymyksiä.  
Saksalaisten ilmoitusten sanasto on joskus monimutkaisempaa kuin suomalaisten. Suo-  
malaisissa ilmoituksissa monet asiat ilmaistaan saksalaisia ilmoituksia lyhyemmin. Suo-  
malaiset ilmoitukset ovat melko heterogeenisiä toisiinsa verrattuna, kun taas saksalaisissa  
ilmoituksissa toistuvat vakiintuneet fraasit tekevät niistä homogeenisempiä.

On huomioitava, että tutkimuksen materiaali ja tutkimus ylipäänsä oli rajallinen, joten  
yleistäviä päätelmiä ei voida tämän tutkimuksen pohjalta tehdä. Lisäksi työpaikkailmoi-  
tukset eivät olleet täysin vertailtavina: ilmoitukset ovat peräisin eri tytäryhtiöistä ja avoi-  
met paikat olivat erilaisia (esim. tuotannon työntekijä vs. viestintäasiantuntija). Tutki-  
muksen tulokset herättivät kuitenkin seuraavia kysymyksiä: Kuinka perusteltuja löydetty  
erot ovat? Miksi suomalaisista ja saksalaisista työpaikkailmoituksista tehdään osittain  
niin erilaisia (esimerkiksi työntekijäetujen mainitsemisen suhteen)? Vaihtoehtoisesti voi-  
taisiin esimerkiksi tutkia, kuinka kommunikatiiviset funktiot toteutuvat työpaikkailmoi-  
tuksissa. Mahdollisuuksia jatkotutkimuksiin on monia, sillä työpaikkailmoitukset ovat  
monipuolinen ja mielenkiintoinen tutkimuskohde.