

Is een doorgedreven ‘taligheid’ van sollicitatiegesprekken altijd wenselijk?

Een discoursanalytische blik op sollicitatiegesprekken met mensen met een migratieachtergrond van de eerste generatie

Dorien Van De Mieroop, KU Leuven

Melina De Dijn, KU Leuven

Catho Jacobs, KU Leuven

Kim Schoofs, KU Leuven

Abstract

De selectie van nieuwe medewerkers gebeurt in de overgrote meerderheid van de gevallen aan de hand van sollicitatiegesprekken. Daarin staat taal centraal, want het goed of slecht kunnen wikken en wegen van woorden kan de slaagkansen van kandidaten maken of kraken. Nochtans vereisen niet alle banen een grote talige vaardigheid, maar toch wordt het selectieproces ook voor die jobs doorgaans via sollicitatiegesprekken georganiseerd. Die talige horde van het sollicitatiegesprek vormt dan ook voor heel wat mensen met een migratieachtergrond van de eerste generatie een zeer grote uitdaging. Aan de hand van voorbeelden uit authentieke Vlaamse sollicitatiegesprekken met hooggeschoolde en laaggeschoolde eerste generatiemigranten zullen we met deze exploratieve studie een aantal concrete pijnpunten in dit verband aanstippen die tot slot leiden tot een kritische en genuanceerde reflectie over deze problematiek.

Abstract

In the vast majority of cases, the selection of new employees is based on job interviews. Language is central to these interviews, because the ability to verbally present oneself well can make or break a candidate's chances of success. However, not all jobs require great linguistic skills, but in spite of this, most selection processes are organized by means of job interviews anyway. This linguistic hurdle of the job interview often forms a major challenge for many people with a first-generation migration background. Using examples from authentic Flemish job interviews with high- and low-skilled first generation immigrants, we will touch on a number of concrete issues in this exploratory study, leading to a critical and nuanced reflection on this matter.

1. INLEIDING

Maar liefst een derde van de Belgische bevolking heeft een migratieachtergrond (Statbel, 2021). Mensen met een migratieachtergrond van de eerste generatie, gedefinieerd als mensen die niet in België geboren zijn, maken daar een groot deel van uit, namelijk 17,2% volgens de meest recente cijfers (OECD, 2021a). Velen van die eerstegeneratiemigranten behoren tot de actieve bevolking – m.n. de leeftijdscategorie van 20 tot 55 jaar (Pina *et al.*, 2015; Statbel, 2021) – waardoor je zou verwachten dat die groep ook sterk vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt. Dat is echter slechts in beperkte mate het geval: zo blijkt dat maar 58,7% van die groep werk heeft, terwijl dat voor 66,9% van de personen die in België geboren zijn, het geval is (OECD, 2021b; OECD, 2021c). Daarmee is België een van de slechtste leerlingen van de Europese klas, aangezien er alleen in Griekenland minder eerstegeneratiemigranten tewerkgesteld zijn (OECD, 2021b). Daarnaast is deze groep niet alleen ondervertegenwoordigd op de Belgische arbeidsmarkt, eerstegeneratiemigranten zijn ook vaker in functies voor laaggeschoolden tewerkgesteld. Daardoor hebben ze doorgaans lagere lonen dan het deel van de bevolking dat in België is geboren en hebben ze vaker ongunstige werkomstandigheden (Pina *et al.*, 2015).

Deze problematiek is natuurlijk erg complex en veelzijdig, maar in dit artikel focussen we in het bijzonder op de belangrijkste horde die eerstegeneratiemigranten – zoals alle andere kandidaat-werknemers – moeten nemen om aan een baan te raken, namelijk het sollicitatiegesprek. Dat wordt doorgaans in het Nederlands gevoerd, waardoor de taalcompetenties van die kandidaten meteen ook getest worden. Een goede beheersing van de werktaal wordt immers door alle betrokkenen als belangrijk beschouwd voor het bevorderen van de integratie in de werkomgeving (Piller & Lising, 2014). Het is echter niet zo evident om die taalcompetentie te verbeteren of te ‘verzilveren’ op de arbeidsmarkt, ondanks het aanbod aan – soms erg intensieve – taalcursussen die specifiek gericht zijn op anderstalige werkzoekenden (Van Hoof *et al.*, 2020). Daardoor kunnen kandidaten met een eerstegeneratiemigratieachtergrond in een vicieuze cirkel terechtkomen, omdat ze vaker terechtkomen in functies die weinig kansen bieden om hun talenkennis verder te ontwikkelen en doorgroeimogelijkheden bijgevolg meestal beperkt blijven of onbestaande zijn (Strömmer, 2015; Van Hoof *et al.*, 2020).

Niet alleen de taligheid zélf van sollicitatiegesprekken vormt een horde voor niet-moedertalige eerstegeneratiemigranten, maar ook wat er met die taligheid tijdens zo’n gesprek dient te gebeuren. Taal is immers hét werktuig bij

uitstek waarmee kandidaten identiteiten voor zichzelf moeten construeren die in de lijn liggen van de verwachtingen van de organisatie. Onmiddellijk dient daarbij opgemerkt te worden dat we geen essentialistische invulling van het begrip 'identiteit' hanteren, maar wel een sociaal-constructionistische. Vanuit die invalshoek kunnen identiteiten als volgt gedefinieerd worden: 'identiteiten zijn nooit verenigd en (...) in toenemende mate gefragmenteerd en gebroken, nooit singulier, maar meervoudig geconstrueerd doorheen verschillende, vaak elkaar kruisende en antagonistische discoursen, praktijken en posities' (Hall, 1996, vertaald in Van De Mieroop & Schoofs, 2018, p. 290). Tijdens sollicitatiegesprekken worden die identiteitsconstructies van kandidaten beoordeeld door rekruteerders of interviewers die als 'gatekeepers' of poortwachters optreden om ervoor te zorgen dat alleen de (meest) geschikte kandidaten voorbij deze stap in het selectieproces raken (Erickson & Shultz, 1982; Roberts, 2011). Om rekruteerders te overtuigen, moeten kandidaten niet alleen aantonen dat zij beschikken over geschikte jobkwalificaties (Kerekes, 2006), maar ook dat zij de regels van een complex spel beheersen waarin 'het professioneel is om persoonlijk te zijn' (Scheuer, 2001, p. 238). Kandidaten moeten dus in staat zijn om persoonlijke informatie te verwerken in hun antwoorden en die te verweven in de professionele identiteit die ze voor zichzelf construeren. Die focus op het persoonlijke kan in verband worden gebracht met de neoliberale werkcontext (door Gee *et al.* (1996) benoemd als 'the new work order') die veronderstelt dat een werknemer een 'fit' heeft of zich met andere woorden sterk identificeert met de organisatiecultuur waarin hij of zij werkt. Kandidaten met een migratieachtergrond slagen er echter vaak niet in om het persoonlijke en professionele adequaat te synthetiseren in hun antwoorden volgens de normen van de potentiële werkplekken (Campbell & Roberts, 2007). Naast een adequate oriëntatie op de normen van de werkplek, wordt er ook van kandidaten verwacht dat ze hun competentie in de lokale socioculturele normen demonstren in sollicitatiegesprekken (Roberts & Campbell, 2006; Kirilova, 2013). Die normen zijn echter impliciet en daardoor moeilijk in te schatten (Gumperz, 1992), in het bijzonder voor eerstegeneratiemigranten omdat ze in een andere context gesocialiseerd zijn (Roberts, 2011). Daardoor is het voor hen vaak ook moeilijker om met succes dit *gatekeeping*-gesprek te doorstaan (Tranekjær, 2015), wat tot exclusie op de arbeidsmarkt leidt (Roberts & Campbell, 2006).

In dit artikel zullen we de hierboven aangehaalde aspecten belichten door ze te illustreren met voorbeelden uit de dagelijkse sollicitatierealiteit in Vlaanderen die we nauwkeurig analyseren. Aan de hand van dit exploratief onderzoek zullen we concreet aantonen hoe de hierboven beschreven mechanismen in de

praktijk in werking treden in sollicitatiegesprekken met eerstegeneratiemigranten. Voor we aan de analyses beginnen, bespreken we eerst de data en de gehanteerde analysemethode.

2. DATA

De dataset die we gebruiken voor dit artikel werd geselecteerd uit een groter corpus van een vijftigtal authentieke sollicitatiegesprekken die de afgelopen jaren werden verzameld. Alle gespreksdeelnemers werden op voorhand geïnformeerd over het onderzoek en gingen vervolgens expliciet akkoord met de opname vóór het gesprek van start ging door een ‘geïnformeerde toestemming’-formulier te ondertekenen. Dat alles verliep volgens een procedure die werd goedgekeurd door de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie van de KU Leuven. Het corpus bevat een brede waaier aan gesprekken uit allerlei sectoren en ze hadden plaats in bedrijven, winkels, overheidsinstellingen en interimbureaus. Er waren gesprekken uit verschillende sollicitatierondes, gaande van een verkennend gesprek in een interimbureau tot gesprekken in de laatste ronde van het selectieproces, en de kandidaten solliciteerden voor een breed spectrum aan functies, van magazijniers tot managers.

Uit dat grotere corpus werden de sollicitatiegesprekken geselecteerd waarin de kandidaten migranten van de eerste generatie waren. Van die zeven gesprekken werden audio- of video-opnames gemaakt in 2016 en 2018. Ook deze kandidaten solliciteerden voor verschillende soorten van jobs, die op het continuüm van hooggeschoold (gesprekken 1 en 2) over middelhooggeschoold (gesprek 3) tot laaggeschoold (gesprekken 4, 5, 6 en 7) gesitueerd kunnen worden, aangezien voor de eerste categorie heel specifieke diploma’s op Masterniveau vereist waren, voor de tweede categorie minder specifieke professionele Bachelordiploma’s een vereiste waren en er in de laatste categorie geen diplomavereisten gesteld werden.

We geven nu een kort overzicht van de zeven gesprekken in deze dataset:

1. Engelstalig gesprek in een internationaal hightech bedrijf waarvan de hoofdzetel zich in Vlaanderen bevindt. De kandidate is van Russische origine en behaalde een diploma van arts. Ze heeft al heel wat werkervaring in de medische industrie. Ze komt solliciteren voor de functie van ‘*Global marketing manager*’. De functie heeft betrekking op een marktsegment in het medische domein. De kandidate heeft momenteel een andere baan en ze geeft in het sollicitatiegesprek aan dat ze de huidige baan alleen zou

aannemen als het loon interessant genoeg is en het marktsegment waarvoor ze aangesteld zou worden voldoende groeipotentieel heeft. Het gesprek duurt één uur.

2. Engelstalig gesprek in een internationaal hightech bedrijf waarvan de hoofdzetel zich in Vlaanderen bevindt. De kandidate is van Colombiase origine en solliciteert voor de functie van *'Project manager: Improvement engineer'*. De kandidate heeft een ingenieursdiploma (met als specialisatie computerwetenschappen) en ze heeft al verschillende banen gehad (o.a. senior project manager en consultant). Ze geeft tijdens dit gesprek aan dat ze de baan alleen zou aannemen als de verandering voor haar een echte stap vooruit in haar carrière zou betekenen. Het gesprek duurt één uur.
3. Gesprek in een Brussels bedrijf dat receptiediensten aanbiedt aan andere bedrijven. Het gesprek verloopt hoofdzakelijk in het Frans – dat ook de moedertaal van de kandidate is – maar er zijn ook onderdelen die in het Nederlands en het Engels verlopen. De kandidate is van Indiase origine en ze is via adoptie naar België gekomen. Ze solliciteert voor de functie van deeltijdse receptionist en werkt daarnaast als zelfstandige schoonheidsspecialiste. Het gesprek duurt drie kwartier.¹
4. Nederlandstalig gesprek bij een Vlaamse stad dat twaalf minuten duurt. De kandidaat is van Afghaanse oorsprong en hij solliciteert bij de dienst die verantwoordelijk is voor het onderhoud van de openbare ruimte. Momenteel werkt hij als eventarbeider bij een andere Vlaamse stad en eerder werkte hij ook al bij een stedelijke groendienst en in de fruit- en groenteteelt op verschillende locaties in Vlaanderen.
5. Nederlandstalig gesprek bij een supermarktketen met een kandidaat van Roemeense origine die zich kandidaat stelt voor de functie van magazijnier. Het gesprek duurt één uur. De kandidaat is momenteel werkloos en heeft nog nooit een officiële baan gehad – hij heeft alleen wat ervaring als officieuze medewerker in het bouwbedrijf van zijn vader.
6. Nederlandstalig gesprek bij een supermarktketen met een kandidaat van Sierra Leonse origine die zich kandidaat stelt voor de functie van orderpicker. Het gesprek duurt anderhalf uur. De kandidaat is eigenlijk overgekwalificeerd voor de baan aangezien hij een masterdiploma van een Belgische universiteit op zak heeft, maar, zoals hij in het interview zelf zegt,

¹ Deze kandidate heeft dus een ander profiel dan de andere kandidaten in deze dataset, aangezien zij al sinds haar kindertijd in België verblijft en er dus een aantal kwesties (bv. qua moedertaal of wat betreft het probleem van eventuele buitenlandse diploma's die niet erkend worden in België) die vaak problematisch zijn voor eerstegeneratiemigranten, niet relevant zijn voor haar.

raakt hij niet aan een baan op dat niveau. Hij werkt momenteel al voor deze supermarktketen als magazijnier en wil van baan veranderen om dichter bij huis te kunnen werken.

7. Nederlandstalig gesprek bij een supermarktketen met een kandidate van Filippijnse origine die solliciteert voor de functie van winkelbediende. De kandidate werkte voordien als schoonmaakster, maar geeft aan dat werk niet meer te willen doen omdat het ‘te eenzaam’ is. Het gesprek duurt dertien minuten.

Alle gesprekken werden zorgvuldig getranscribeerd volgens conversatieanalytische conventies (Jefferson, 2004), waardoor de fragmenten een afwijkend interpunctie- en soms ook spellingsysteem hanteren. Waar relevant voor de analyse, werd die transcriptie aangevuld met geanonimiseerde screenshots en multimodale notatiesymbolen (Mondada, 2016). Die transcriptieconventies worden uitgelegd in de appendix.

3. METHODE

In deze verkennende studie hanteren we een kwalitatieve onderzoeksmethode, waarbij we met een analytisch vergrootglas de zeven bovenvermelde sollicitatiegesprekken onder de loep nemen. Die methode is erg geschikt voor het onderzoeksdoel van dit artikel, aangezien ze toelaat om de talige nuances van de gespreksfragmenten in kaart te brengen en ze ons zo in staat stelt om heel precies de mechanismen bloot te leggen die van sollicitatiegesprekken zo’n hoge drempel voor eerstegeneratiemigranten maken. Meer bepaald voeren we een multimodale discoursanalytische studie uit (zie Van De Mierop & Wouters, 2020), waarbij de talige en metatalige kenmerken van de interacties op drie verschillende niveaus bestudeerd worden. In de eerste plaats bekijken we in detail wat de discursieve kenmerken van de uitingen zijn. Zo analyseren we bijvoorbeeld het pronominagebruik (wat beschouwd wordt als een belangrijke indicator van identiteit (Ochs, 1993)), houden we lexicale keuzes tegen het licht en bestuderen we of de uiting versterkt of verzwakt wordt, respectievelijk door *boosters* en *hedges* (Holmes, 1990). In de tweede plaats onderzoeken we de sequentiële eigenschappen van de gesprekken, waarbij we ons baseren op de principes van de conversatieanalyse (Sacks, 1992; zie ook Mazeland, 2003). Daarvoor besteden we aandacht aan de manier waarop de beurten elkaar opvolgen (of er bijvoorbeeld overlap of interrupties zijn), hoe aangrenzende paren en hun preferentiestructuur vorm krijgen, hoe herstel verloopt enzovoort. Tot slot bestuderen we ook de multi-

modale kenmerken van de gesprekken vanuit multimodaal conversatieanalytisch perspectief (Mondada, 2009). Daarvoor analyseren we hoe de gespreksbeurten metatalig – bijvoorbeeld aan de hand van gebaren, blikrichtingen en het hanteren van objecten – gevormd worden. Daarbij focussen we niet op één multimodaal aspect in het bijzonder, maar onderzoeken we vooral de manier waarop al die aspecten in de interactie op elkaar afgestemd worden en hoe ze interageren met de talige kenmerken op discursief en sequentieel niveau.

4. ANALYTISCHE VASTSTELLINGEN

In dit onderdeel bespreken we in de eerste plaats enkele observaties over het taalgebruik in sollicitatiegesprekken, waarin we niet alleen macro-aspecten zoals de taalkeuze, maar ook micro-aspecten van de specifieke talige vormgeving van de sollicitatiegesprekken aan bod laten komen. In de tweede plaats tonen we wat er met die taligheid van sollicitatiegesprekken gebeurt, in het bijzonder wat betreft de *profiling* van kandidaten door rekruteerders, waarmee we verwijzen naar de manier waarop rekruteerders via taal proberen een beeld te krijgen van de professionele en persoonlijke identiteiten van de sollicitanten. Zo proberen ze bijvoorbeeld inzicht te krijgen in de mate waarin kandidaten eventuele jobhoppers, carrièrejagers of teamspelers zouden zijn, of ze flexibel en gemotiveerd zijn, of ze specifieke interesse hebben in de voorliggende job enzovoort. Die inschattingen zijn bepalend voor het succes van de kandidaten in de selectieprocedure en het is belangrijk om zich te realiseren dat de taligheid van een sollicitatiegesprek ook in dat opzicht een obstakel vormt voor kandidaten met een migratieachtergrond, waarbij we hier dus in het bijzonder focussen op eerstegeneratiemigranten.

4.1. DEEL 1 – OBSERVATIES OVER TAALGEBRUIK IN SOLLICITATIEGESPREKKEN

Als we de zeven gesprekken in onze dataset bekijken op macroniveau, dan valt meteen op dat vijf van de zeven kandidaten in de ‘lokale’ taal geïnterviewd worden (namelijk Nederlands in Vlaanderen en Frans in Brussel, waarbij er ook een klein onderdeel van het gesprek in het Nederlands verloopt) en de twee overige gesprekken in het Engels worden gevoerd, i.c. de gesprekken bij het internationale hightech bedrijf. In die gesprekken peilt de rekruteerder zelfs op geen enkel moment naar de kennis van het Nederlands van de kandi-

daten, maar in een van de gesprekken snijdt de kandidate zelf het onderwerp aan. Dat gebeurt aan het einde van het gesprek, wanneer de rekruteerder uitvoerig de structuur van het bedrijf beschrijft. Tijdens die beschrijving stelt de kandidate heel wat bijvragen, onder andere over de dagelijkse werking van het bedrijf, over de noodzaak om te reizen voor het werk en, zoals we in fragment 1 zien, over het belang van talenkennis van het Nederlands. Hoewel ze eerst een algemene vraag stelt over het taalgebruik dat nodig is om te kunnen functioneren in het bedrijf – waarop de rekruteerder bevestigt dat Engels veelal voldoende is – verschuift de kandidaat echter zelf al snel het gespreks-onderwerp naar de kennis van het Nederlands (vanaf regel 4):

FRAGMENT 1 - Gesprek 2 - kandidate van Colombiaanse origine

- 1 K and do you need eh for example (.) e:rm only eng^lish
en heb je euh bijvoorbeeld (.) eu:h alleen en^lgels nodig
- 2 R erm here at ((name company)) yeah
euh hier bij ((naam bedrijf)) ja
- 3 it's mostly english yeah=
het is vooral engels ja=
- 4 K =because like i told you i c- i can understand ne-
 =want zoals ik jou zei ik k- ik versta ne-
 5 nedde[rlans ↑even a the ((name)) [training was in dutch
 nedderlans ↑z^elfs een de ((naam)) training was in het nederlands
- 6 R [yeah [mm
 ja mm
- 7 R ↑ah ja o^lkay (.) ↓no here at the headquarters
 ↑ah ja o^lké (.) ↓nee hier op het hoofdkwartier
- 8 the main language is=is eng-english
is=is eng-engels de hoofdtaal
- 9 and also i think for the project management team
en ik denk ook voor het project management team
- 10 erm they're eh creating their documents all in english
euh zij euh creëren hun documenten allemaal in het engels
- 11 because mostly they have a gl[obal impact
omdat ze veelal een globale impact hebben
- 12 K [yeah yeah
 ja ja
- 13 yeah
 ja
- 14 R so::
 du::s
- 15 K >everybody can use it<
 >iedereen kan het gebruiken<
- 16 R °↓yeah°
 °↓ja°
- 17 K so
 dus
- 18 R so ↓no english is per↓fect
 dus ↓nee engels is per↓fect
- 19 K yeah o^lkay
 ja o^lké
- 20 R and each (.) each other language is of course a
en elke (.) elke andere taal is natuurlijk een
- 21 eh plus but .hh for example
euh plus maar .hh bijvoorbeeld
- 22 if you have to work with colombia
als je moet werken met colombia

In regel 4 verwijst de kandidaat terug naar een eerder gesprek dat voorafging aan het eigenlijke sollicitatiegesprek waarin ze al haar passieve kennis van het Nederlands had geponeerd (regel 4) en die claim ook had onderbouwd door te verwijzen naar een opleiding die ze gevolgd had in het Nederlands (regel 5). Na enkele overlappende continueerders (regel 6), formuleert de rekruteerder de nieuwsbevestiging ‘ah ja’ (cf. ‘*news receipt marker*’ (Heritage, 1984)), waaruit duidelijk wordt dat ze de eerder vermelde informatie over de talenkennis van de kandidaat al vergeten was. Vervolgens formuleert ze het topic-afsluitende ‘oké’, waarvan het afrondende karakter versterkt wordt door de dalende intonatie en de daaropvolgende pauze. Tot slot volgt er een expliciete en prosodisch benadrukte negatie, waardoor ze het onderwerp ‘kennis van het Nederlands’ definitief van de kaart veegt en ze haar voorgaande antwoord herhaalt, namelijk dat Engels de voertaal is in het hoofdkwartier van het bedrijf en van het team waarin de kandidaat zou functioneren (regel 9). Na een korte toevoeging over de reden waarom alle documenten Engelstalig zijn (regels 10-15), neemt de kandidaat een initiatief tot conclusie (*so*, ‘dus’, regel 17). De rekruteerder vult die conclusie aan door nogmaals expliciet de noodzaak van kennis van het Nederlands te ontkennen (cf. het negatiepartikel ‘nee’) en vervolgens de talenkennis van het Engels als absoluut voldoende te kwalificeren door het semantisch extreme adjectief (Edwards, 2000) ‘*perfect*’.

Hoewel het onderwerp hier nu afgesloten lijkt (zie ook de reactie van de kandidaat in regel 19), heropent de rekruteerder het onderwerp ‘talenkennis’ toch nog in de volgende regel. Interessant genoeg verruimt ze de focus naar een veel breder perspectief op talenkennis (*each other language*, ‘elke andere taal’, regel 20) als een potentiële ‘*plus*’ (regel 21). Daarmee geeft ze aan dat Nederlands geen speciale status heeft in vergelijking met andere talen, wat bevestigd wordt door het vervolg van het gesprek (dat hier slechts gedeeltelijk is weergegeven vanwege ruimterestricties). Daarin verschuift de rekruteerder het onderwerp naar de kennis van de moedertaal van de kandidaat, namelijk het Spaans, wat een ‘*plus*’ is voor het bedrijf vanwege de samenwerking met Colombia – het moederland van de kandidaat – waar het bedrijf ook een vestiging heeft (regel 22).

In dit fragment kunnen we dus observeren dat de rekruteerder talenkennis van het Nederlands als irrelevant beschouwt, zelfs na de expliciete topicalisering van de kandidaat over haar ervaring met het Nederlands. Nederlands wordt hier gelijkgesteld met eender welke andere taal waarvan de kennis niet als een noodzakelijke voorwaarde wordt voorgesteld, maar gereduceerd wordt tot ‘een plus’, m.a.w. een extraatje op het cv van de kandidaat. Die framing is

wellicht een reflectie van de dagelijkse talige realiteit in bedrijven met een internationale verankering, waarin de lokale taal steeds meer vervangen wordt door Engels als voertaal (Lønsmann, 2019). Het is dan ook een logisch gevolg dat een eventuele beperkte kennis van de lokale taal voor kandidaten met een migratieachtergrond geen obstakel hoeft te vormen wanneer ze solliciteren bij een bedrijf met een internationale oriëntatie.

Het spreekt voor zich dat voor heel wat andere banen kennis van het Nederlands wel vereist is en dat blijkt ook uit de Nederlandstalige gesprekken uit onze dataset (gesprekken 4, 5, 6 en 7). Het feit dat deze kandidaten wel geconfronteerd worden met talenkennis als potentieel obstakel, valt gedeeltelijk te verklaren doordat sommigen het Nederlands als werktal nodig hebben. Het is immers vanzelfsprekend dat kandidaat 7, mocht zij de baan als winkelbediende in een Vlaamse supermarkt krijgen, de klanten in het Nederlands te woord moet kunnen staan en dat het sollicitatiegesprek een uitgelezen kans is om die talenkennis meteen in de praktijk te toetsen. Maar voor de drie andere kandidaten – die solliciteren voor de banen van onderhoudsmedewerker, magazijnier en orderpicker – zou een minimum aan Nederlands eigenlijk moeten volstaan omdat er bij die jobs heel wat minder communicatie met klanten komt kijken. Het is dan ook belangrijk om te beseffen dat de drempel voor die kandidaten behoorlijk hoog wordt gelegd door de – soms uitvoerige (cf. gesprekken 5 en 6) – sollicitatiegesprekken in het Nederlands te voeren. Om die drempel niet onhaalbaar te maken, lijkt het belangrijk dat rekruteerders kritisch nadenken over *welke* talenkennis getoetst wordt in sollicitatiegesprekken. Het was bijvoorbeeld opvallend dat in alle gesprekken bij supermarktke-tens (gesprekken 5, 6 en 7) dezelfde vraag terugkwam, namelijk hoe je de versheid van groenten en fruit kunt bepalen. We zien hiervan een voorbeeld in het volgende fragment, waarin de rekruteerder deze vraag laat volgen op een algemene vraag over de verwachtingen van de kandidaat over de jobinhoud (“wat denk jij dat het werk hier juist inhoudt wa ga je hier moeten doen denk je”) en vervolgens specifiek inzoomt op de kwestie van de houdbaarheid van producten voorafgaand aan dit fragment. Ze bouwt haar vraag rustig op (zie de vele pauzes in regels 2, 4 en 6) en na een algemene formulering (‘artikelen zonder vervaldatum’, regel 3), preciseert ze dat haar vraag over groenten en fruit gaat (regel 7).

FRAGMENT 2 - Gesprek 5 - kandidaat van Roemeense origine

[+ duidt gebaren en blik aan van K]

1 R en als er euhm
2 (0.8)
3 R artikelen zijn zonder verval↑datum
4 (1.0)
5 R waar kijk je dan ↑naar
6 (1.2)
7 R fruit groenten
8 (2.5)
9 K naar uiterlijk euh
10 (2.6)
11 K hoe kan ik zeggen
12 (0.7)
13 K @@
14 (1.0)
15 K .h hoe zij
16 (0.7)
17 K hoe zij ↑zijn
18 R mhm
19 (1.2)
20 R ↑ja kan j' een voorbeeld geven
21 K bijvoorbeeld een appel zonder euh
22 (1.2)
23 K ik hou van de appel de groene appel
24 (0.7)
25 R [mhm
26 K [en als het heeft euh
27 (0.8)
28 K die zwarte dingen
29 R mhm
30 (0.7)
31 K ik ik ga het nie kopen [@
32 R [mhm
33 (0.7)
34 K .h en zo
35 R ja
36 K of of niet +te:#
K +brengt meerdere keren vingertoppen linkerhand tegen elkaar en weer uit elkaar --> #fig.2.1 en fig.2.2



fig.2.1: vingertoppen tegen elkaar



fig.2.2: vingertoppen uit elkaar

37 (2.8)
38 K niet (zwal) is
39 (0.5)
40 K hoe kan ik zeggen +
K -->+
41 (3.3)

42 R n- nie ↑zwart bedoel je ↑da of nie zwaar
 43 (1.6)
 44 K euh
 45 (1.3)
 46 K @ .h ik ken ik ken ik ken die nie
 47 die woord
 48 R nee das nie ↑erg
 49 probeer het maar uit te ↑leggen
 50 (4.5)
 51 K .h het is euh
 52 (0.6)
 53 K goed
 54 (1.0)
 55 K euh bijvoorbeeld +als ik doe zo het is#
 K +drukt wijsvinger op tafel -->
 #fig.2.3
 56 mijn vinger ga nie binnen+
 -->+



fig. 2.3: K drukt rechterwijsvinger op de tafel

57 R ah ja ja mhm
 58 (4.0)
 59 R dus niet te zacht eigenlijk ↑e
 60 K ja
 61 R daję der nie in kan duwen
 62 K ja
 63 R ja
 64 (1.5)
 65 K aan de fruit
 66 (0.9)
 67 R ja
 68 (3.5)
 69 R oké

Na een lange pauze in regel 10, begint de kandidaat aan zijn antwoord. Hoewel hij aanvankelijk een relevant woord noemt ('uiterlijk', regel 11), komt hij al snel in een zoektocht naar de juiste woorden terecht. Hij verwoordt dat meermaals expliciet ('hoe kan ik zeggen', regel 13 en 40, 'ik ken ik ken ik ken die nie die woord', regel 46-47), maar ook impliciet tonen de talloze pauzes, aarzelingen, herhalingen en herformuleringen (bv. regel 17 en 19, regel 23 en 25) dat de kandidaat maar zeer moeilijk uit zijn woorden raakt. In het eerste deel van zijn antwoord slaagt de kandidaat erin om aan de hand van een voorbeeld – zoals de rekruteerder gesuggereerd had in regel 22 – het criterium

‘uiterlijk’ verder te preciseren door te zeggen dat hij let op ‘zwarte dingen’ (regel 30) op een ‘groene appel’ (regel 25). Vervolgens probeert hij een tweede criterium toe te lichten, zoals de initiële ‘of’ in regel 36 weergeeft, maar het gesprek loopt daar vast op het woord ‘zwal’ (regel 38). Zowel de handgebaren (zie fig. 2.1 en 2.2) als zijn metacommentaar in regel 40 geven aan dat de kandidaat zich bewust is van zijn taalfout. Na een lange pauze (regel 41) formuleert de rekruteerder twee mogelijke kandidaat-correcties, namelijk ‘zwart’ of ‘zwaar’. De kandidaat geeft echter aan geen van die twee woorden te begrijpen (regel 46-47), waarna de rekruteerder hem probeert gerust te stellen (‘da’s nie erg’, regel 48) en hem stimuleert om te ‘proberen het uit te leggen’ (regel 49). Daarop volgt een zeer lange pauze, waarna de kandidaat opnieuw zijn toevlucht zoekt tot een voorbeeld (cf. regels 25-30), dit keer uitdrukkelijk ondersteund door handgebaren (zie fig. 2.3) en een omschrijving van wat er gebeurt als hij op het fruit duwt met zijn vinger (regels 55-56). Na de nieuwsbevestiging ‘ah ja’ (regel 57), enkele herkenningssmerkers (‘ja mhm’) en een lange pauze, formuleert de rekruteerder een derde kandidaat-correctie, namelijk ‘zacht’ (regel 59). Hoewel de kandidaat meteen bevestigend reageert (‘ja’, regel 60), herformuleert ze de eerdere beschrijving van de kandidaat (‘daje der nie in kan duwen’, regel 61) en checkt ze zo nogmaals of dat was wat de kandidaat bedoelde. Na opnieuw een bevestiging van de kandidaat, die gespiegeld wordt door de rekruteerder, voegt de eerste aan die beschrijving incrementeel nog een plaatsbepaling toe (‘aan de fruit’, regel 65), waarna het topic wordt afgesloten.

In dit fragment konden we het moeizame traject naar een antwoord op deze vraag observeren, hoewel de rekruteerder op verschillende momenten een stimulerende en ondersteunende houding aannam (bv. haar suggestie om een voorbeeld te geven in regel 22 en haar hulp bij de zoektocht naar het woord dat de kandidaat bedoelt met ‘zwal’ in regels 42 en 59). Aangezien ook tijdens de andere gesprekken de kandidaten slechts met veel moeite de juiste termen konden vinden in hun antwoorden op deze vraag, kunnen we concluderen dat dit een behoorlijk uitdagend onderwerp is op terminologisch vlak. En hoewel het vanzelfsprekend is dat het kunnen identificeren van rottend fruit een zeer belangrijke praktische vaardigheid is voor de drie jobs waarvoor gesolliciteerd werd in gesprekken 5, 6 en 7, rijst toch de vraag of die vaardigheid niet eerder in de praktijk in plaats van terminologisch getest zou kunnen of moeten worden.

In dit eerste analytische deel stelden we dus in de eerste plaats vast dat er niet van alle kandidaten in deze dataset een demonstratie van hun talenkennis van het Nederlands verwacht wordt, terwijl dat bij sommige andere kandidaten

wel het geval is. De keuze voor een Nederlandstalig gesprek valt soms te verklaren door de vaardigheden die vereist zijn voor de jobs waarvoor die kandidaten solliciteren, maar die verklaring gaat niet altijd helemaal op en vaak zijn de communicatieve eisen die gesteld worden voor sollicitatiegesprekken, groter dan die voor de baan zelf (Roberts & Campbell, 2006; zie ook Kirilova & Angouri, 2017). In concreto bleek dat het taalniveau dat via het sollicitatiegesprek getoetst werd, in bepaalde gevallen een behoorlijke uitdaging vormde, waarvan de relevantie voor de vaardigheden vereist voor de functie soms in vraag gesteld kan worden. Nu we enkele vaststellingen over taalgebruik op macro- en microniveau in sollicitatiegesprekken met kandidaten met een migratieachtergrond van de eerste generatie gedaan hebben, verschuiven we de focus naar de impact van die taligheid op de profilering – en daarbij behorende evaluatie – van kandidaten door rekruteerders.

4.2. DEEL 2 – TALIGE PROFILERINGSPROCESSEN

Zoals in de inleiding besproken werd, zijn sollicitatiegesprekken bedoeld om een veelzijdig beeld te krijgen van de kandidaten. Het is belangrijk om te benadrukken dat die profilering door rekruteerders niet alleen gericht is op de professionele identiteit van de kandidaten; het gaat immers ook in hoge mate over aspecten van de persoonlijke identiteit van de kandidaten. Daarnaast is het onderscheid tussen die twee identiteiten soms wat artificieel, want de twee identiteiten beïnvloeden elkaar voortdurend. In dit deel van de analyses bespreken we eerst een typerend kenmerk van de vragen die gesteld worden in verband met de profilering van de persoonlijke identiteit van de eerstegeneratiemigranten in onze dataset, vervolgens bespreken we hoe persoonlijke en professionele identiteitsconstructies elkaar beïnvloeden en tot slot tonen we hoe ook ‘culturele’ aspecten een rol kunnen spelen in sollicitatiegesprekken.

4.2.1. Een typerend aspect van de profilering van de persoonlijke identiteit van de kandidaten

In onze dataset valt het op dat er in elk gesprek gevraagd wordt naar de origine van de kandidaten en dat er vaak ook gepeild wordt naar het internationale traject dat de kandidaten afgelegd hebben en wanneer ze precies in België aangekomen zijn (zie ook Van De Mierop & De Dijn, 2021). In onze data is er slechts één kandidaat die op deze vraag anticipeert en zelf dit verhaal initieert (gesprek 2), maar in de andere gevallen is het altijd de rekruteerder die dat onderwerp aan het begin van het gesprek aansnijdt. Dat is ook het

geval in het volgende fragment uit gesprek 1. Dat fragment volgt onmiddellijk op de korte inleiding van de rekruteerder en bevat dus de openingsvraag van het sollicitatiegesprek, namelijk: ‘*you’re russian*’ (regel 1):

FRAGMENT 3 - Gesprek 1 - kandidate van Russische origine

1 R er::m you’re †russian
euhm je bent †russisch

2 K er:m yes originally yes=
euhm ja oorspronkelijk ja=

3 R [=yeah
 =ja

4 K [i also have belgian:
ik heb ook de belgische:

5 nationality=
nationaliteit=

6 R [=†ah you have double
 =†ah je hebt dubbele

7 K [so i have double double [yeah
dus ik heb dubbele dubbele ja

8 R [yeah
 ja

9 okay yeah because you’re already a
ok ja want je bent al een

10 long time in †belgium
lange tijd in †belgië

11 K hmhm

12 R hmhm yeah
hmhm ja

13 K yeah indeed i adopted erm i
ja inderdaad ik nam euhm ik

14 adopted belgian [nationality
nam de belgische nationaliteit aan

15 R [hmhm

16 K actually one year (.) yea one year ago
eigenlijk een jaar (.) ja een jaar geleden

17 R †ah one year ago
 †ah een jaar geleden

18 K [yes
 ja

19 R [†okay=
 †ok=

20 R =it’s not so [long so
 =het is niet zo lang dus

21 K [okay good
 oké goed

De rekruteerder projecteert in dit fragment op heel feitelijke wijze de categorisering ‘Russisch’ op de kandidaat in regel 1. In haar bevestiging nuanceert de kandidaat die categorisering echter meteen (‘oorspronkelijk’, regel 2) en ze voegt er, overlappend met de reactie van de rekruteerder in regel 3, aan toe dat ze ‘ook de Belgische nationaliteit’ heeft (regels 4-5). Zo preciseert ze de initiële generische categorisering van de rekruteerder naar een categorisering

op basis van de officiële nationaliteit die ze heeft. Overlappend met elkaar komen de gesprekspartners dan tot de conclusie dat de kandidaat een ‘dubbele’ nationaliteit heeft (regels 6-7). Vervolgens stelt de rekruteerder opnieuw een vrij algemene vraag, namelijk of de kandidaat ‘al een lange tijd in België’ is (regels 9-10), wat een heel typische vraag is in onze sollicitatiegesprekken. De kandidaat antwoordt hierop bevestigend (regel 13), maar uit het vervolg van haar antwoord blijkt al snel dat ze zich opnieuw beperkt tot een interpretatie van deze vraag op vlak van ‘nationaliteit’. Ze gaat immers door met te stellen dat ze ‘een jaar geleden de Belgische nationaliteit aannam’ (regels 13-16). Na een korte begripsverificatie (regel 17), evalueert de rekruteerder die periode als ‘niet zo lang’ geleden (regel 20), waarop de kandidaat reageert met twee topicafsluitende partikels (‘oké goed’, regel 21). Die laatste beurt is enigszins opmerkelijk, aangezien het in sollicitatiegesprekken typisch aan de rekruteerder is om topics te openen en af te sluiten en het eerder ongebruikelijk is dat kandidaten daartoe initiatief nemen.

In dit fragment konden we dus enerzijds observeren dat de rekruteerder de ‘typische’ ‘origine + verblijfsduur in België’-vragen stelt en anderzijds dat de kandidaat de scope van het onderwerp systematisch reduceert tot een nationaliteitskwestie en zelf het initiatief neemt tot topicafsluiting. Dat geeft impliciet weer dat ze enigszins weigerachtig is om deze vragen te beantwoorden, wat gerelateerd kan zijn aan de soms erg persoonlijke redenen voor migratie. Nochtans bevragen rekruteerders dit onderwerp vaak in veel meer detail dan in dit fragment gebeurt. Zo wordt er in gesprek 5 bijvoorbeeld gepeild naar de redenen waarom de *vader* van de kandidaat besliste om te emigreren met zijn gezin en zo wordt er in gesprek 3 wel behoorlijk diep ingegaan op de relatie met het geboorteland van een candidate die via adoptie naar België is gekomen, zoals we zien in het volgende fragment. Dat fragment komt uit het ‘praktische talentest’-gedeelte van dit Franstalige interview, waarin de rekruteerde eerst switchte naar het Engels en vervolgens naar het Nederlands. In dat Nederlandstalige deel vraagt de rekruteerder eerst naar de hobby’s van de kandidaat en verschuift hij vervolgens abrupt het topic naar de achtergrond van de kandidaat, zoals we zien in het onderstaande fragment:

FRAGMENT 4 - Gesprek 3 - kandidate van Indiase origine

1 R u: uw naam is van interessante origine
2 ma da hebbe we ook gezegd aan de telefoon
3 e[uh
4 K [ja
5 R vanwaar bent u euh †afkomstig
6 K ik ben euh geboord in india
7 R mhm
8 K euhm en ik was euhm adop-
9 (0.6)
10 K -teerd
11 (0.6)
12 K eu[hm
13 R [mhm
14 (1.3)
15 K en euhm mijn vader is euh
16 (1.0)
17 K half euh scottish
18 (1.1)
19 K en half belge
20 R mhm
21 K en mijn euh moeder is euh belge
22 (0.8)
23 R van †belgi[sche:
24 K [ja
25 (0.8)
26 R oké da's leuk da's leuk
27 .h bent u ooit al
28 teruggegaan naar e[uh †indië
29 K [.h één keer
30 euhm vijf jaar gelede
31 (0.8)
32 K ja
33 (1.6)
34 K alleen één keer @[@@@
35 R [@@@
36 R .h en wa vond u van de †reis
37 K euhm het was lang en ik euh 'k was euhm
38 ((klikt met tong)) allez euh
39 (2.0)
40 K heel euh
41 (2.4)
42 K sur†prised euhm
43 R verrast
44 K ja heel verrast van de .h de: de contrast
45 (0.9)
46 K in india
47 R mhm

47 R mhm
 48 K euhm .h maar euh
 49 (0.6)
 50 K ik vind het heel leuk en
 51 (0.8)
 52 K heel heel mooi het is ee:n .h ee:n
 53 (0.6)
 54 K euhm
 55 (1.6)
 56 K °(country)°
 57 (1.5)
 58 K euh
 59 (0.5)
 60 R land
 61 K ɛjaɛ [.h
 62 R [@@@
 63 K et is een heel heel mooi land ja

Bij het begin van het fragment verwijst de rekruteerder terug naar een opmerking die hij eerder al bleek gemaakt te hebben – ‘aan de telefoon’ (regel 2), wellicht toen de afspraak voor het sollicitatiegesprek vastgelegd werd – over de ‘interessante origine’ van de ‘naam’ van de kandidaat. Na die korte introductie van het topic, vraagt de rekruteerder expliciet ‘vanwaar’ de kandidaat ‘afkomstig’ is (regel 5). De kandidaat reageert hier kort op in regel 6, maar na een aanmoediging van de rekruteerder (regel 7), weidt ze verder uit over haar origine. Enerzijds vermeldt ze dat ze geadopteerd is geweest (regel 8-10), en anderzijds schetst ze de afkomst van haar ouders (regels 15-23). De vele pauzes, aarzelingen en herformuleringen geven aan dat deze kandidate, die moedertaalspreker Frans is, behoorlijk wat moeite heeft om zich goed uit te drukken in dit Nederlandstalige gedeelte van het gesprek. De rekruteerder reageert met een herhaalde positieve evaluatie (‘da’s leuk’, regel 26) die algemeen en eerder vaag is, aangezien het niet duidelijk is welk deel van het antwoord van de kandidaat gekwalificeerd zou kunnen worden als ‘leuk’. Hij gaat echter onmiddellijk door met een vervolgvraag, namelijk of de kandidaat al ‘ooit’ is ‘teruggegaan naar Indië [sic]’ (regel 27-28). De kandidaat beantwoordt die vraag vrij kort, maar wel volledig, want ze geeft de frequentie (‘één keer’, regel 29) en het tijdstip (‘vijf jaar geleden’, regel 30) van die reis aan, waardoor ze inspeelt op de ‘ooit’ in de vraag van de rekruteerder. Er volgt echter een pauze, waarna de kandidaat een affirmatief partikel formuleert in regel 32 en zo dus in zekere zin nogmaals de vraag beantwoordt. Na nog een pauze, herhaalt ze opnieuw een gedeelte van haar eerdere antwoord, namelijk ‘alleen één keer’ (regel 34), waarna beiden even lachen. Dat gezamenlijke gelach kan begrepen worden als een manier om even de spanning te doorbreken (Holmes & Stubbe, 2003), maar het is niet duidelijk of die spanning voortvloeit uit het

onderwerp, uit de talige uitdaging die dit stukje in het Nederlands vormt voor de kandidaat of uit nog een andere oorzaak. De rekruteerder laat het onderwerp daarna nog steeds niet vallen en vraagt de candidate om een evaluatie van de reis naar India (regel 36). Aanvankelijk formuleert de kandidaat een nogal negatieve evaluatie ('lang', regel 37) en geeft ze aan 'verrast van de contrast' [sic] (regel 44) geweest te zijn. Hoewel dat laatste deel nogal vaag is (bv. het contrast met België, het contrast tussen arm en rijk?), is het echter wel duidelijk dat ze dit 'verrassende contrast' eerder als negatief voorstelt. Nadat de rekruteerder opnieuw reageert met een continueerder ('mhm', regel 47), zet de kandidaat aarzelend een contrastief frame op ('euhm .h maar euh', regel 48), waarna ze plots een zeer positieve evaluatie van haar reis formuleert ('ik vind het heel leuk', regel 50). Ze gaat door in deze positieve lijn door toe te voegen dat ze het 'heel heel mooi' (regel 52) vond en start dan met een herformulering van die laatste evaluatie. Die blijft echter even haperen door de zoektocht naar het woord 'land', maar uiteindelijk sluit de candidate het topic af met de zeer positieve evaluatie: '(h)et is een heel heel mooi land ja' (regel 63).

In dit fragment konden we vaststellen dat de rekruteerder in detail bleef doorvragen naar de ervaringen van de kandidaat met haar geboorteland in plaats van vervolgvragen te stellen die potentieel relevanter zouden kunnen zijn voor de inschatting van de vaardigheden van de kandidaat (zoals bijvoorbeeld of de kandidaat dankzij haar half-Schotse vader ook moedertaalspreker Engels is). De keuze voor dit topic is toch wel opmerkelijk, aangezien de relatie tot het geboorteland niet altijd een makkelijk onderwerp is voor mensen met een migratieachtergrond, in dit geval door adoptie. Dat is ook in dit gesprek waarneembaar, bijvoorbeeld in het gelach dat de kandidaat initieert in regel 34 en de abrupte switch van een negatieve naar een positieve evaluatie van haar reis naar India aan het einde van het fragment. Die switch kan mogelijk verklaard worden doordat het in een sollicitatiegesprek voor kandidaten belangrijk is om *cues* uit de beurten van rekruteerders op te pikken en daar zo goed mogelijk op in te spelen in hun antwoorden (Akinaso & Seabrook Ajiroto, 1982; Gumperz, 1992). In dit fragment is het duidelijk dat de rekruteerder een zeer positief perspectief op het onderwerp aanneemt (cf. zijn herhaalde evaluatie 'da's leuk' in regel 26) en zodra de kandidaat merkt dat de kritische opmerkingen over haar Indiareis niet stroken met dit perspectief, verschuift ze snel naar een positieve evaluatie. Daarmee slaagt ze er ook in om dit onderwerp succesvol af te sluiten. Wat dit fragment écht over de kandidaat zegt en hoe de bespreking van dit topic relevant zou zijn voor de potentiële baan als receptionist, blijft een heel andere kwestie.

Daarnaast is het ook belangrijk om op te merken dat dit soort van zeer persoonlijke vragen amper voorkomt in de sollicitatiegesprekken met kandidaten *zonder* migratieachtergrond in het corpus. Er is één rekruteerder die peilt naar het beroep van de ouders van de kandidaten, maar voor de rest waren er zelden zulke dermate persoonlijke besprekingen. Wel was er soms uitgebreide smalltalk waarin rekruteerders en kandidaten ook persoonlijke gegevens blootgaven. Een fundamenteel verschil met de persoonlijke besprekingen met kandidaten met een migratieachtergrond die we hierboven toonden, is echter dat het in die smalltalksequenties doorgaans om tweerichtingsverkeer gaat, waarbij zowel de kandidaat als de rekruteerder – vaak op eigen initiatief – aspecten van hun persoonlijke leven toelichten (voor een voorbeeld, zie Van De Mieroop *et al.*, 2019). Het gaat daarbij dus om een heel ander soort van interactie dan de hierboven getoonde vraag-antwoordsequenties geïnitieerd en geleid door de rekruteerders die zo typisch blijken te zijn voor deze sollicitatiegesprekken met kandidaten met een migratieachtergrond van de eerste generatie.

4.2.2. De wederzijdse relatie tussen persoonlijke en professionele identiteiten

Naast deze – soms erg indringende – persoonlijke vragen, zijn er ook de typische standaardvragen georiënteerd op de profilering van de persoonlijke identiteit van de kandidaten die in heel wat sollicitatiegesprekken in het corpus voorkomen. Zo komt de vraag naar de hobby's van kandidaten zeer regelmatig terug, onder andere ook in deze dataset. Dat blijkt echter niet altijd een eenvoudige vraag te zijn voor deze kandidaten, want door hun soms beperkte taalvaardigheid, trekken rekruteerders wel eens foute conclusies die potentieel implicaties hebben voor de kansen van de kandidaten. Vaak blijven die interpretaties van rekruteerders onder de radar, maar hier kunnen we een voorbeeld tonen uit interview 5 waarin zo'n interpretatie toch duidelijk naar voren komt.

In dat interview wordt ongeveer halverwege in het gesprek de 'hobby-vraag' abrupt geïnitieerd door de rekruteerder na een vraag over het probleemoplossend vermogen van de kandidaat. Op de initiële vraag ('wat doe jij in jouw vrije tijd?') antwoordt de kandidaat dat hij niet zo heel veel doet in zijn vrije tijd behalve afspreken met vrienden en de Roemeense krant lezen. De rekruteerder vraagt vervolgens hierop door, zoals we zien aan de start van het volgende fragment. Die vraag is niet op een neutrale manier geformuleerd: zie bijvoorbeeld het initiële contrasterende voegwoord 'maar' (regel 1) waaruit

een negatieve reactie op de eerdere beschrijving van de kandidaats vrij passieve vrijetijdsactiviteiten blijkt, de prosodische nadruk op ‘heel’ in ‘heel veel thuis’ (regel 4) en het concluderende voegwoord ‘dus’ (regel 5) dat hobby’s als een logisch gevolg van de situatie projecteert. De koppeling tussen hobby’s en de beperkte buitenhuisactiviteiten van deze – momenteel werkloze – kandidaat, wordt dus niet voorgesteld als vrijblijvend, waaruit duidelijk wordt dat er een potentiële negatieve evaluatie van het karakter van de kandidaat (bijvoorbeeld dat hij lui of passief zou zijn) zou kunnen volgen uit een negatief antwoord op deze vraag.

FRAGMENT 5a - Gesprek 5 - kandidaat van Roemeense origine

[µ duidt gebaren aan van R]

1 R ja maar als je zo naar de nederlandse les ging
 2 en naar de:: (.) euh de opleiding
 3 bij de ((naam instelling))
 4 dan was jij toch heel veel thuis
 5 (0.9)
 6 R dus (.) heb je dan een hobby ofzo of:
 7 is [het gewoon
 8 K [toen ik toen ik naar euh
 9 nederlandse les euh heb gegaan ik ben
 10 (1.1)
 11 K ik kwam thuis tot mijn mijn vrienden
 12 wareuh: fnaar schoolf
 13 R hmhm=
 14 K =en ik heb naar euh
 15 (0.9)
 16 K de (.) fitness gegaan @@
 17 R †ah ja [oké
 18 K [twee uur naar daar
 19 R dus je gaat [veel fitnessen
 20 K [(hoest))
 21 K ja ma noe heb ik >ni veel tijd en het is
 22 winter< en ik heb fniet zoveel [zinf
 23 R µ [uhu µ
 R µ glimlacht µ
 24 K >°om een douche te nemen°<
 25 en dan te gaan buiten
 26 R µ ja µ
 R µ knikt µ

De kandidaat pikt in zijn antwoord in op de verledentijdsreferentie in de vraag van de rekruteerder en hij verwijst terug naar de tijd ‘toen’ hij ‘Nederlandse les’ volgde (regel 8-9) en ‘naar de fitness’ ging (regel 14-16). Uit de reactie van de rekruteerder, die bestaat uit een nieuwsbevestiging (‘ah ja’) en een bevestiging (‘oké’), blijkt dat dit antwoord *beter* past in de categorie hobby’s

dan de vorige activiteiten die de kandidaat opgesomd had (voorafgaand aan dit fragment). Na een korte uitweiding van de kandidaat (regel 18), formuleert de rekruteerder een mogelijke algemene conclusie (cf. ‘dus’), namelijk dat de kandidaat ‘veel’ gaat fitnessen (regel 19). De kandidaat weerlegt die conclusie echter door een temporeel contrast relevant te maken, namelijk tussen de situatie ‘toen’ (regel 8) en ‘nu’ (‘noe’, regel 21). Op basis van de onmiddellijk daaropvolgende verantwoordingen (‘ni veel tijd’, ‘winter’, ‘niet zoveel zin om een douche te nemen en dan te gaan buiten’, regels 21-25), kan de impliciete conclusie getrokken worden dat de kandidaat momenteel niet meer fitnest. De overlappende bevestiging van de rekruteerder (‘uhu’, regel 23), het afsluitende affirmatieve partikel (regel 26) en haar non-vocale begripsuitingen (glimlach + hoofdgeknik) geeft aan dat zij die conclusie ook trekt, waarmee het onderwerp afgesloten is. Het is echter belangrijk om op te merken bij dit fragment dat het antwoord van de kandidaat niet erg vlot geformuleerd wordt (cf. de vele pauzes (bv. regels 10 en 15)) en soms wat onduidelijk is door de vage bewoordingen (bv. ‘ik kwam thuis tot mijn mijn vrienden waaruh: naar school’, regels 11-12) en het erg lage spreekvolume. Vooral dat laatste kenmerk blijkt verderop cruciaal te zijn, want regel 24 (‘om een douche te nemen’ – een regel die we pas konden transcriberen na meermaals beluisteren) werd hierdoor niet opgepikt door de rekruteerder, die bijgevolg concludeert dat de kandidaat niet graag fitnest als het koud is en dus mogelijkwijze een algemene aversie heeft van koude. Dat laatste is uiteraard relevant voor de baan waarvoor de kandidaat solliciteert, aangezien magazijniers onder andere in een koude zone (‘de frigo’, regel 1 in Fragment 5b) tewerkgesteld kunnen worden in deze supermarkt. Dat thema komt helemaal aan het einde van het sollicitatiegesprek aan bod, een hele tijd nadat de hobbybespreking plaats had. Nadat de rekruteerder een aantal vrij technisch-administratieve afsluitende vragen heeft gesteld (bijvoorbeeld of de kandidaat een loopbaanprofiel op de website van de VDAB heeft), peilt ze naar de potentiële inzetbaarheid van de kandidaat voor ‘koude zone’-werk (regels 1-2). Vervolgens reageert ze kritisch op het positieve antwoord van de kandidaat (regel 3) op basis van de conclusie die ze had getrokken uit de voorafgaande hobbybespreking (zie regel 4 en volgende):

FRAGMENT 5b - Gesprek 5 - kandidaat van Roemeense origine

1 R in de frigo werken (.)
 2 zie je dat ↑ook zitten
 3 K >geen probleem<
 4 R μ ↑hm μ want daarstraks zei je van als t koud is::
 R μ knikt μ
 5 dan ga ik liever nie naar de fitness en zo
 6 maar hier ga je wel de helft van de tijd
 7 in de frigo moeten werken he
 8 K μ als ik ga naar de fitten fitness
 R μ glimlacht -->
 9 K ik moet een douche nemen
 10 R hmhm μ
 R -->μ
 11 K en dan als ik ga buiten met euhm
 12 in in de zomer was het geen probleem
 13 ik moest
 14 (2.0)
 15 K ik moest een (.) douche nemen
 16 R hmhm
 17 K en dan ja >tis goed< ma ma- in de winter
 18 R ja
 19 K zonder ik had geen auto @
 20 R ja oké oké
 21 K beter mijn gezondheid dan
 22 R >ja ja ja< oké

In haar kritische reactie confronteert de rekruteerder de kandidaat met een mogelijke contradictie in zijn antwoorden op basis van haar conclusie dat de kandidaat niet van koude houdt, die ze, zoals ze expliciet aangeeft, trok op basis van de voorafgaande hobbybespreking (regels 4-7). De kandidaat reageert door de logica van zijn winterse fitness-pauze te relateren aan de noodzaak om een douche te nemen (regel 9), wat geen probleem is in de zomer (regel 12) maar wel in de winter (regel 17), omdat hij geen auto heeft (regel 19) en dat zou kunnen resulteren in gezondheidsproblemen (regel 21). Die uitleg wordt opnieuw eerder aarzelend en gefragmenteerd geformuleerd en er is een cruciaal aspect in de redenering – namelijk dat hij door te douchen met natte haren zou moeten buiten lopen – dat wellicht gestart wordt in regel 11 ('met euhm'), maar dat niet verder uitgewerkt wordt. Het duurt dan ook een tijdje voor de rekruteerder bevestigend begint te antwoorden (vanaf regel 18) en uiteindelijk dit deeltopic afrondt in regel 22, waarna ze echter opnieuw het hoofdtopic van het werken in de koude zone heropent (weggelaten vanwege ruimterestricties).

In Fragmenten 5a en 5b konden we dus vaststellen hoe op basis van de profilering van kandidaten op persoonlijk vlak – zoals hier in verband met hobby's

– conclusies worden getrokken over de geschiktheid van kandidaten voor de baan waarvoor ze solliciteren. In tegenstelling tot in dit interview, komen die conclusies vaak niet aan de oppervlakte in het gesprek zelf, waardoor het voor kandidaten veelal moeilijk is om in te schatten welke implicaties hun antwoorden kunnen hebben. Dat is uiteraard een kenmerk van sollicitatiegesprekken in het algemeen, maar daarnaast konden we hier vaststellen hoe taalvaardigheid daarin een rol kan spelen. Het is immers door de ietwat moeilijke formulering van de antwoorden van de kandidaat, dat een cruciaal aspect van zijn redenering verloren ging in Fragment 5a (namelijk dat hij niet wil douchen in de fitnesszaal in de winter), wat hij slechts met moeite rechtgezet kreeg in Fragment 5b.

Naast de hierboven beschreven implicaties van de profilering van de kandidaten op persoonlijk vlak voor hun potentiële professionele identiteit, kan dit proces echter ook in de andere richting en recursief verlopen. Door te peilen naar de professionele ervaringen van kandidaten, worden er immers in alle sollicitatiegesprekken – en dus niet alleen bij eerstegeneratiemigranten – conclusies getrokken over aspecten van de persoonlijke identiteit van de kandidaten, die dan weer op hun beurt implicaties kunnen hebben voor de inschatting van de geschiktheid van de kandidaten voor de baan. Zoals we hierboven al besproken hebben (zie Fragment 4), is het altijd belangrijk voor kandidaten om goed in te spelen op de inhoud én de eventuele implicaties van de vragen van de rekruteerders. Die laatste zitten soms op eerder subtiele wijze vervat in een vraag (Akinnaso & Seabrook Ajiroto, 1982; Gumperz, 1992), waardoor ze erg moeilijk op te pikken kunnen zijn, wat het wel vaak extra uitdagend voor niet-moedertaalsprekers maakt. We zien hiervan een duidelijk voorbeeld in het volgende fragment, dat start met een vraag die peilt naar de reden voor de baansverandering van de kandidaat. De kandidaat werkt namelijk als eventarbeider bij een Vlaamse stad (gepseudonimiseerd als ‘Hasselt’ in dit fragment) en solliciteert nu voor de functie van onderhoudsmedewerker bij een andere Vlaamse stad die meer dan honderd kilometer verwijderd is van zijn huidige woonplaats en werkplek. De vraag komt aan bod na een bespreking van de verschillende banen – en bijbehorende locaties – die de kandidaat al gehad heeft.

FRAGMENT 6 - Gesprek 4 - kandidaat van Afghaanse origine

[+ duidt gebaren aan van K]
 [µ duidt blik aan van R1]
 [% duidt blik aan van R2]

1 R2 euh=en wat is de reden
 2 dat u bij hasselt=euh
 3 in hasselt moeten vertrekke: bent of of
 4 K naar naar hiere
 5 R2 ja da ge daar=euh
 6 K ja: dus ik ben=euh
 7 (1.8)
 8 K ik blijf niet=euh
 9 (1.7)
 10 K paar ja:ren [op eene plaat
 11 R2 [op dezelfde plaats
 12 K (duf) +ik wil beetjeuh#+
 K +K cirkelt rechterhand in lucht+
 #fig.6.1



fig. 6.1: K cirkelt rechterhand in lucht

13 R2 avon[tuRIER
 14 K [O:veral [()
 15 R2 [beetje avonturier
 16 (1.0)
 17 K da begrijp kik ni [ma
 18 R1 [ja
 19 K +>ik wil beetjeuh#<+
 K +beweegt rechtervingers in lucht+
 #fig.6.2



fig. 6.2: K beweegt rechtervingers in lucht

20 R2 ja
 21 K (huh)
 22 R1 εja µ#een noma:de huh
 R1 µkijkt naar R2 --->
 R2 %kijkt naar beneden --->
 23 R1 een beetje nomadischµ#
 R1 --->µ
 R2 --->%
 24 R2 °ja°
 25 R1 OKE: goed=euhm (.)

Zoals we zien in de eerste regels, zit er in de initiële formulering van de vraag van rekruteerder 2 een duidelijke cue vervat in het dwingende karakter van het modale hulpwerkwoord ‘moeten’ (‘wat is de reden dat u ... moeten vertrekken bent’, regels 1-3). Die formulering suggereert immers dat de kandidaat ontslagen is door zijn huidige werkgever. De rekruteerder laat die kwestie echter open, door te vervolgen met het tegenstellend voegwoord ‘of’ (regel 3) en de start van de beschrijving van een alternatieve gang van zaken (‘da ge daar’, regel 5). Die beurt wordt echter nooit afgemaakt, want de kandidaat was al in de voorafgaande regel aan zijn antwoord begonnen. Daarin speelt hij alleen in op de plaatsverandering (‘naar naar hiere’, regel 4) en reageert hij niet expliciet op het eventuele, maar duidelijk in de vraag geïmpliceerde, dwingende karakter van zijn vertrek. Impliciet zit in het antwoord van de kandidaat echter vervat dat hij zelf ‘wil’ veranderen (cf. regel 12), omdat hij ‘niet paar jaren op eene plaat(s)’ blijft (regels 8-10). Dat laatste aspect lijkt hij ook uit te beelden door een herhaalde handbeweging in de lucht (zie fig. 6.1 en 6.2), die hij ondersteunt met de plaatsindicatie ‘overal’ (regel 14). Het blijft echter erg onduidelijk wat hij precies ‘overal’ ‘wil’ doen (op verschillende plaatsen wonen of werken? verschillende soorten werkervaring opdoen?). De rekruteerders interpreteren deze vage bijdragen van de kandidaat vervolgens door hem het label ‘avonturier’ (regel 13) op te plakken. Nadat rekruteerder 2 dat label wat nuanceert (‘beetje avonturier’, regel 15), volgt er een pauze waarna de kandidaat aangeeft dat woord niet te begrijpen (regel 17) en probeert hij opnieuw te formuleren en uit te beelden wat hij bedoelt (zie fig. 6.2). Zonder een poging te ondernemen om duidelijk te maken wat het woord ‘avonturier’ betekent, reageert rekruteerder 2 bevestigend (regel 20). Daarna neemt rekruteerder 1 de beurt en labelt hij de kandidaat als ‘een nomade’, waarna hij dat label vervolgens op identieke manier als rekruteerder 2 nuanceert (‘beetje nomadisch’, regel 23). Dat wordt bevestigd door rekruteerder 2 (regel 24), waarna het onderwerp afgesloten wordt in regel 25. Het is cruciaal om op te merken dat er tijdens deze voorlaatste beurten (regels 22-24) geen oriëntatie van de rekruteerders op de kandidaat is: terwijl rekruteerder 2 naar rekruteerder 1 kijkt, houdt die laatste zijn blik gericht op zijn blad, waaruit duidelijk wordt dat deze beurten niet bedoeld zijn om een reactie van de kandidaat uit te lokken, maar eerder functioneren als metacommentaar over de kandidaat. Dat wordt bevestigd door de lachende stem (‘*smile voice*’ (Buttny, 2001), aangegeven door de £-tekens) waarmee de beurt van rekruteerder 1 uitgesproken wordt en de hoge reactiesnelheid en het lage stemvolume waarmee de andere rekruteerder bevestigend antwoordt, waardoor er geen ruimte gelaten wordt voor een eventuele reactie van de kandidaat.

In dit fragment konden we dus enerzijds observeren dat de kandidaat de cue niet oppikt in de vraag van rekruteerder 2 over het dwingende karakter van zijn vertrek bij zijn vorige baan, en anderzijds dat de vage antwoorden van de kandidaat door de rekruteerders geïnterpreteerd worden in relatie tot mogelijke aspecten van de persoonlijke identiteit van de kandidaat (cf. de labels ‘avonturier’ en ‘nomade’). Hoewel die nooit bevestigd worden door de kandidaat zelf – die zelfs op een bepaald moment even buitengesloten wordt van het gesprek (regels 22-24) – leidt die profilering tot de afronding van het gespreksonderwerp en blijft de kwestie van het eventueel ontslagen worden en de redenen daarvoor, onopgelost. Tot slot moet opgemerkt worden dat de profilering die de rekruteerders maken van de kandidaat als ‘avonturier’/‘nomade’, die over de persoonlijke identiteit van de kandidaat gaat, wellicht ook zal meespelen in de evaluatie van de kandidaat voor de functie waarvoor hij solliciteert. Net zoals in Fragment 5a en 5b, is het dus duidelijk dat persoonlijke en professionele identiteiten elkaar beïnvloeden. Dat is uiteraard het geval bij alle sollicitatiegesprekken, maar voor eerstegeneratiemigranten lijkt dat extra uitdagend omdat het voor hen niet altijd gemakkelijk is om zich voldoende duidelijk uit te drukken en zo hun identiteiten genuanceerd te construeren.

4.2.3. ‘Culturele’ aspecten van sollicitatiegesprekken

Naast kwesties die gerelateerd kunnen worden aan taalvaardigheidsproblemen zoals in de voorgaande sectie, stippen we in dit laatste onderdeel de uitdagingen gerelateerd aan ‘culturele’ aspecten van sollicitatiegesprekken aan. Hoewel we ‘cultuur’ niet percipiëren vanuit een essentialistisch perspectief als een vaststaand gegeven, moeten we toch opmerken dat het interpretatiekader waarbinnen vragen voor sollicitatiegesprekken ontworpen zijn, niet ‘cultuurvrij’ of neutraal is. Dat kader past immers altijd binnen een bepaalde cultuur en oriënteert zich dus op – vaak onbewuste – culturele normen en waarden, wat gerelateerd kan worden aan het concept van de ‘*culture order*’ (Holmes, 2018). Holmes kaart in dat verband kort aan hoe binnen de Nieuw-Zeelandse context de bescheidenheidsgerichtheid van Māori-kandidaten nadelig kan zijn in sollicitatiegesprekken in vergelijking met tegenkandidaten van Pākehā/‘westerse origine’ die doorgaans minder moeite hebben met zelfpromotie. Ook in de sollicitatiegesprekken in deze dataset zien we voorbeelden van situaties waarin kandidaten op een onverwachte manier reageren en die reacties gerelateerd kunnen worden aan een andere set van waarden en normen. Het is echter vaak moeilijk om daar écht de vinger op te leggen. In gesprek 6 vraagt de rekruteerder bijvoorbeeld hoe de kandidaat omgaat met

onverwachte problemen op het werk. Deze vrij typische vraag in een competentiegericht sollicitatiegesprek waarbij gepeild wordt naar de zin voor initiatief en het probleemoplossend vermogen van kandidaten, blijkt echter heel moeilijk te zijn voor de kandidaat van Sierra Leonese origine, die telkens naast de kwestie antwoordt door aanvankelijk te bespreken wat collega's doen met problemen en vervolgens situaties schetst waarin hij problemen zag die niet opgelost werden. De rekruteerder herformuleert de vraag een drietal keer, maar uiteindelijk komt er nooit een geschikt antwoord. Het zou kunnen dat deze interactionele impasse ontstaat door een minder individualistisch en minder agentief perspectief van de kandidaat, maar het kan net zo goed zijn dat de taalbarrière een rol speelt of dat deze kandidaat simpelweg nog nooit initiatief heeft genomen om een probleem op te lossen. Verschillende culturele normen- en waardenoriëntaties zijn dus een gegeven dat heel moeilijk vast te stellen is en bijgevolg vaak onder de radar blijft.

Maar toch zijn er enkele momenten in de gesprekken in deze dataset waarop het duidelijk aanwijsbaar is dat andere normen en waarden een extra drempel kunnen vormen om antwoorden te geven die vanuit het waardenperspectief van de vragenopstellers 'correct' zijn. We selecteerden hiervoor een voorbeeld uit hetzelfde gesprek waarin de kandidaat van Sierra Leonese afkomst zich opnieuw niet erg agentief toont. Hij heeft net de niet zo strategische zet gedaan om tijdens een bespreking van de verschillende taken in zijn huidige job, op eigen initiatief te vermelden dat hij een opleiding tot 'clarkist' – die potentieel relevant is voor deze baan als orderpicker – heeft gevolgd maar niet heeft afgewerkt. De reden die hij daarvoor aanhaalt is dat zijn 'chef' hem heeft 'gestopt' omdat hij 'te traag' met de heftruck zou rijden, zoals we zien in de openingsregels van het volgende fragment:

FRAGMENT 7a - Gesprek 6 - kandidaat van Sierra Leonese origine

```

1 K mijn chef heeft mij gestopt
2 gezegd da ik ik rij te traa:g @@
3 ma ik heb geen probleem gehad
4 met die heffen ik eb
5 de (lisk geen lisk) geraakt
6 ik heb geen palette=eu:h laten fallen
7 ik heb nee
8 ma hij zeg gewoon °[(naam K)) je je
9 R [uhu
10 K je je rijdt° te traa:g
11 R uhu
12 K dus euh ik eb die informatie euh
13 die opleiding (gestee)
14 die opleiding gestopt
15 R uhu
16 K °so°

```

Zoals we zien in de eerste regels, contrasteert de kandidaat het oordeel van zijn ‘chef’ (regels 1-2) meteen met zijn eigen, positieve inschatting van zijn heftruckrijvaardigheid. Na het contrastieve voegwoord ‘ma(ar)’ (regel 3) somt hij immers op dat hij ‘geen probleem ... met ... heffen’ heeft (regels 3-4), dat hij niets heeft ‘geraakt’ (regel 5) en dat hij geen ‘palette(n)’ heeft ‘laten vallen’ [sic] (regel 6). Hij contrasteert deze positieve zelfevaluatie opnieuw met het oordeel van zijn chef, deze keer door hem in directe rede te citeren (‘je rijdt te traag’, regel 10), en vervolgens het resultaat van dit oordeel te schetsen (‘dus... ik eb... die opleiding gestopt’ [sic], regels 12-14). Die beschrijving suggereert dat de kandidaat het misschien niet helemaal eens was met het oordeel van zijn chef en daarop pikt de rekruteerder ook in, zoals we zien in het volgende deel van het fragment:

FRAGMENT 7b - Gesprek 6 - kandidaat van Sierra Leonse origine

17 R en (.) vond ge dat hij gelijk †had (.)
 18 K ik wou ni=euh ik heb heb=em gezegd
 19 geef mij die kans want=euh
 20 geef mij die †kans (.) ik wil dat toen
 21 ma (.) *hij zeg nee ((naam K))
 22 (1.8)
 23 K ik denk da jij kan da niet doen
 24 'k zeg oké °foor mij dat is geen probleem
 25 want ik geloof te †veel (.)
 26 ik zeg aan mijn chef als
 27 die wordt foo mij
 28 (ik) kan niet meer sto:pen (.)
 29 ma is echt nie foo mij does
 30 R uhu
 31 K ik laat ma so
 32 ik kan niet=eu:h
 33 hem duwen (om) iets te d-
 34 nee ik zeg nee
 35 (1.1)
 36 K so ben ik=eh (.)
 37 ik weet zeker >als het is vo mij<
 38 (its) vo mij
 39 (1.7)
 40 K ik geloof veel daarom

Als antwoord op de doorvraag van de rekruteerder (regel 17) schetst de kandidaat dat hij aanvankelijk niet akkoord ging (‘ik wou ni’, regel 18) en hoe hij bij zijn chef zijn zaak bepleit heeft. In een gerapporteerde dialoog haalt hij eerst zijn eigen pleidooi aan (regels 19-20), vervolgens de negatieve reactie van de chef (regels 21-23) en tot slot hoe hij zich bij die beslissing heeft neergelegd (regels 24-31). Uit die laatste twee beurten in deze gerapporteerde dialoog, komt de berustende houding van de kandidaat sterk naar voren. Hoewel hij aanvankelijk zichzelf presenteerde als een vurige pleitbezorger van zijn zaak, zien we nu hoe hij meteen aangeeft dat het ‘geen probleem’ is voor hem

(regel 24) en dat hij begrijpt dat het niet ‘voor hem’ is (regel 29), waardoor het, zo vervolgt hij, geen zin heeft om te blijven aandringen (‘ik kan niet ... hem duwen’, regels 32-33). Die gelaten houding verklaart hij tweemaal, namelijk in regel 25 (‘want ik geloof te veel’) en in regel 40 (‘ik geloof veel daarom’). De rekruteerder pikt op die laatste verklaring in door te vragen wat hij ‘juist bedoelt’, zoals we zien in regel 41:

FRAGMENT 7c - Gesprek 6 - kandidaat van Sierra Leoneanse origine

41 R wa bedoelt ge [↑juist
42 K [ik geloof
43 ik geloof kod te veel
44 (2.5)
45 K ik geloof in god [da bedoel ik ja
46 R [ah in god ja
47 K does ik zeg aan hem als dat is nie
48 de euh wil >de wil de wil< is euh wat (.)
49 de wil van god
50 R de wil van god
51 K ja dat is niet die wil van god
52 als die=wor die wil van god
53 dan kan ik (hebben dee) blijven
54 >(vo)< die opleiding te volgen
55 maar die wordt ekt ni de wil van god
56 R ja
57 K dus ik laat maar so

In dit laatste fragment legt de kandidaat omstandig uit dat zijn berustende houding te maken heeft met zijn geloof. Na een moeilijk verstaanbare eerste formulering en een lange pauze (regels 42-44), volgt er een herformulering (‘ik geloof in God’, regel 45), waarna de rekruteerder met de nieuwsbevestiger ‘ah’ en door haar gedeeltelijke herhaling expliciet aangeeft dat ze het nu wel begrepen heeft (regel 46). De kandidaat pikt dan onmiddellijk de draad weer op van de gerapporteerde dialoog in het vorige fragment (vanaf regel 47). Daarin relateert hij zijn berusting om het daarbij te ‘laten’ (regel 57) aan zijn geloof in ‘de wil van God’ (regels 47-55).

In dit vrij lange fragment bleek de rekruteerder behoorlijk veel moeite te hebben om te begrijpen wat de kandidaat bedoelde. Dat ligt enerzijds wellicht gedeeltelijk aan de taalbeheersing van de kandidaat, maar anderzijds is de verklaring die de kandidaat geeft voor zijn berustende houding ook onverwacht – zoals blijkt uit de nieuwsbevestiger van de rekruteerder in het laatste fragment (‘ah in God’, regel 46) – waardoor het moeilijker was voor haar om te anticiperen op het antwoord van de kandidaat. Dat heeft wellicht te maken met het feit dat het argument dat de kandidaat aanhaalt (nl. dat hij zich neerlegt bij de wil van God) niet erg gebruikelijk is voor het interpretatiekader in doorsnee

sollicitatiegesprekken in de hedendaagse, gesecculariseerde Vlaamse samenleving. Dat kader botst met het interpretatiekader van de kandidaat, die zijn geloof niet alleen hier maar ook op andere momenten aanhaalt in het sollicitatiegesprek en zich erop beroept als de rode draad in zijn persoonlijke en professionele levensloop. Daardoor komt hij regelmatig passief over, wat ook in dit fragment in zekere zin het geval was aangezien hij zijn initieel actieve houding, waarin hij laat zien dat hij opkomt voor zichzelf, heel snel blijkt te laten varen en een passieve, berustende houding aanneemt. En, om terug te komen op de eerder geschetste situatie uit dit sollicitatiegesprek (zie boven): het zou ook daarom kunnen zijn dat deze kandidaat geen voorbeeld kan geven van een moment waarop hij zelf initiatief nam om een probleem op te lossen. Maar, zoals hierboven reeds gezegd, het blijft vaak een zeer moeilijke kwestie om ‘culturele *clashes*’ concreet te identificeren of te benoemen.

In elk geval kunnen we uit Fragment 7 wel concluderen dat sollicitatiegesprekken niet cultureel neutraal zijn en dat het feit dat sommige antwoorden als ‘goed’ en andere als ‘slecht’ worden beschouwd, geen universeel gegeven is. Zoals Roberts (2012) aangeeft, ogen de – vaak gestandaardiseerde competentiegerichte – vragen van sollicitatiegesprekken immers fair, maar zijn ze steeds gebaseerd op de linguïstische en culturele normen van de organisatie die als vanzelfsprekend beschouwd worden. Doordat de implicaties van antwoorden in sollicitatiegesprekken voor de evaluatie van kandidaten zelden aan de oppervlakte komen, is het ook bijzonder moeilijk voor kandidaten met een andere culturele achtergrond om zich bewust te worden van die normen, te beseffen hoe hun antwoorden geïnterpreteerd worden en goed in te schatten welke gevolgen die interpretaties kunnen hebben.

5. CONCLUSIES

In dit artikel hebben we aan de hand van gedetailleerde kwalitatieve analyses van de talige constructies die sollicitatiegesprekken in essentie zijn, een aantal pijnpunten blootgelegd van sollicitatiegesprekken met kandidaten met een migratieachtergrond van de eerste generatie. In de eerste plaats hebben we de taligheid *zelf* op de korrel genomen, waarin we hebben laten zien hoe de drempel voor sommige kandidaten behoorlijk wordt verlaagd door de kennis van het Nederlands weg te zetten als een optionele ‘plus’ op het cv van de kandidaten, terwijl de taalcompetentie van het Nederlands bij andere kandidaten net wel een belangrijke drempel vormt. Enerzijds is dat logisch, aangezien kennis van het Nederlands noodzakelijk kan zijn om goed te kunnen functio-

neren op de werkvloer. Er is dan ook helemaal niets mis met *het feit dat* sommige sollicitatiegesprekken in het Nederlands gehouden worden. Anderzijds is het ook zo dat er in die sollicitatiegesprekken soms talige realisaties verwacht worden die niet stroken met de vaardigheden die nodig zijn voor de dagelijkse uitvoering van de baan (cf. Roberts & Campbell, 2006), zoals, in deze dataset, het opnoemen van kenmerken van bedorven groenten en fruit. Dat werkt drempelverhogend voor kandidaten met een migratieachtergrond van de eerste generatie, die het vaak extra moeilijk hebben om aan een baan te raken, zoals in de inleiding besproken werd. Een grondige reflectie over wat er tijdens een sollicitatiegesprek talig getoetst *moet* worden in het licht van de dagelijkse taken op de werkvloer (bv. in functie van op te volgen instructies of klantencontact) en wat op andere manieren (bv. aan de hand van praktijktests) geëvalueerd *kan* worden, lijkt dan ook raadzaam.

Naast vaststellingen over het taalgebruik in sollicitatiegesprekken, beargumenteerden we dat het ook belangrijk is om stil te staan hoe de taligheid van deze gesprekken ook bepalend is voor de profilering van de identiteiten van de kandidaten door de rekruteerders. In de eerste plaats observeerden we dat een bespreking van de origine van de kandidaten en hun internationale levensloop haast onvermijdelijk is. Aan de ene kant ligt dat in de lijn der verwachting voor sollicitatiegesprekken in de huidige neoliberale werkcontext (zie Sectie 1 Inleiding), waarin meestal gepeild wordt naar persoonlijke identiteitsaspecten van kandidaten (cf. Roberts, 2011). Aan de andere kant lijkt het wenselijk om kritisch te reflecteren over de mate waarin er doorgevraagd moet worden naar persoonlijke en vaak niet-vanzelfsprekende aspecten van dit thema, en om de relevantie en gevoeligheid van bepaalde onderwerpen tegen het licht te houden.

In de tweede plaats merkten we op dat de profilering van de identiteiten van de kandidaten vaak gebeurt vanuit het professionele naar het persoonlijke en vice versa en dat het voor kandidaten cruciaal is om goed in te spelen op cues die impliciet of subtiel vevat zitten in de vragen van rekruteerders (cf. Gumperz, 1992). Dat geldt voor alle sollicitatiegesprekken, maar vanwege het impliciete karakter van die cues vormen ze vanzelfsprekend een bijzonder grote uitdaging voor niet-moedertaalsprekers. Deze studie onderschrijft dan ook eerder geformuleerde adviezen aan rekruteerders (Roberts & Campbell, 2006) om voldoende expliciet te zijn in vragen in sollicitatiegesprekken met eerste-generatiemigranten en voldoende te blijven doorvragen als een antwoord slechts gedeeltelijk duidelijk is (zoals het geval was in Fragment 5). Zo kan vermeden worden dat een oordeel geveld wordt op basis van ongefundeerde veronderstellingen.

In de derde plaats is taalvaardigheid zeker niet de enige oorzaak van de moeite die mensen met een migratieachtergrond van de eerste generatie kunnen ondervinden om ‘goede’ antwoorden te geven. Mocht de kandidaat in Fragment 6 het op hem geprojecteerde label van ‘avonturier’ of ‘nomade’ begrepen hebben, dan zou hij dat misschien vanuit een heel verschillend perspectief geïnterpreteerd hebben als een talent, terwijl het hier niet bepaald als een positief kenmerk voorgesteld wordt. Dat bespraken we voornamelijk in het laatste deel van de analyses, waarin we aanhaalden dat sollicitatiegesprekken niet ‘cultuurvrij’ zijn, maar wel volgens de hegemonische normen- en waardenset van een bepaalde maatschappij verlopen en ook zo beoordeeld worden. Vanuit dat perspectief is het vanzelfsprekend dat ‘opgeven’ en ‘niet voor jezelf opkomen’ geen talenten zijn om mee uit te pakken tijdens een sollicitatiegesprek, maar vanuit een ander perspectief toont hetzelfde verhaal zoals datgene dat we in Fragment 7 konden observeren, misschien net wel de flexibiliteit en veerkracht van een kandidaat die in staat is om tegenslagen te incasseren. De conclusies die een rekruteerder uit zo’n antwoord trekt, moeten echter ingepast worden in het vooraf bepaalde interpretatiekader, zoals eerder aangetoond door Roberts en Campbell (2005), waardoor eventuele onverwachte observaties verloren gaan. Daarnaast is het maar de vraag of de desbetreffende kandidaat effectief even passief is als hij in sommige fragmenten in dit sollicitatiegesprek overkomt. Het gaat hier immers om een man die na zijn aankomst in België een masterdiploma aan een Belgische universiteit behaald heeft (zie Sectie 2 Databeschrijving). Men zou dus kunnen vermoeden dat deze kandidaat net wél een initiatiefnemer is die niet snel opgeeft, maar dat hij zichzelf niet zo snel op die manier zal voorstellen in een sollicitatiegesprek, misschien in lijn met de bescheidenheidsgerichtheid van Māori-Nieuw-Zeelanders (Holmes, 2018). Dat is echter érg moeilijk om aan te tonen en zoals we ook bespraken in de analyses, kunnen we slechts het topje van de ijsberg van de spanningen op het vlak van ‘culturele’ interpretatiekaders blootleggen in deze sollicitatiegesprekken.

Deze observaties leiden wel tot de conclusie dat een kritische blik nodig is op de normen- en waardenoriëntaties die vervat zitten in sollicitatiegesprekvragen. Immers, zoals Roberts e.a. (2008, p. 143) het treffend samenvatten: wanneer we het hebben over ‘cultuur’, verwijzen we meestal naar de culturele praktijken van minderheidsgroepen in plaats van naar de ideologieën en gedragingen van de meerderheidsgroep, terwijl sollicitatiegesprekken net zo goed ingebed zijn in hegemonische – en dus minder opvallende – maatschappelijke normen en organisatieculturen. Het is dus van belang, zoals aangehaald door Gumperz in de film *Crosstalk* (Twitchin & Thompson, 1979), dat

niet alleen minderheidsgroepen maar ook meerderheidsgroepen zich actiever bewust worden van eventuele cultuurverschillen om zo interactionele misinterpretaties te voorkomen. Rekruteerders bewustmaken van dergelijke ideologische verschillen is dus van groot belang – eventueel door hen te confronteren met opnames van hun eigen sollicitatiegesprekken (zie ook Roberts *et al.*, 2008). Zo kunnen ze een open geest cultiveren voor onverwachte antwoorden, zodat daaruit méér geconcludeerd kan worden dan eenvoudigweg dat een antwoord van een kandidaat niet in het juiste hokje past (Roberts & Campbell, 2005).

Uit die drie vaststellingen kunnen we dus concluderen dat ook de taligheid van de identiteitsprofielingsprocessen in sollicitatiegesprekken een aanzienlijke drempel vormt voor kandidaten met een migratieachtergrond van de eerste generatie. Daarnaast kunnen we ook in het algemeen opmerken dat sommige van die vaststellingen in hoge mate te maken hebben met het feit dat er proportioneel *immens veel* impliciet blijft in zulke gesprekken. De oordelen van rekruteerders zijn vaak gebaseerd op talloze veronderstellingen over de implicaties van de manier waarop een kandidaat zijn of haar professionele en persoonlijke keuzes beschrijft voor diens geschiktheid voor een functie. Die implicaties worden als vanzelfsprekend beschouwd, maar zijn dat niet noodzakelijk, zoals eerder al werd aangetoond (zie bijvoorbeeld Gumperz, 1992; Kirilova, 2017; Akinnaso & Seabrook Ajiroutu, 1982; Campbell & Roberts, 2007). Net zoals dit artikel roept dat onderzoek op om met zulke veronderstellingen kritisch om te springen.

Het is dan ook belangrijk, zeker voor banen gericht op laaggeschoolde eerste-generatiemigranten die het doorgaans erg moeilijk hebben om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt (zie Sectie 1 Inleiding), om voor elke baan in concreto na te denken over wat de vereiste vaardigheden zijn, welke normen- en waardenoriëntaties cruciaal zijn, en welke van die aspecten talig via sollicitatiegesprekken dan wel praktisch getoetst kunnen worden (zie ook Roberts e.a., 2008). We zien ook al gedeeltelijk in onze data dat dat gebeurt, aangezien gesprek 7 behoorlijk kort was en aangevuld werd met een korte stage waarbij de kandidaat beoordeeld werd op hoe ze concreet functioneerde op de werkplek. Ook buiten deze dataset zijn er indicaties dat men zich meer en meer bewust wordt van de nadelen van de doorgedreven ‘taligheid’ van sollicitatiegesprekken voor mensen met een migratieachtergrond, zoals bijvoorbeeld geïllustreerd wordt door het recente ‘*Open hiring*’-initiatief waar onder andere de stad Gent mee experimenteert, waarbij kandidaten zonder selectiegesprek of sollicitatiebrief aan de slag gaan. Het lijkt waardevol om zulke ini-

tatieve en hybride vormen (met een bescheiden selectieprocedure) grondig uit te testen en te overwegen.

De gesprekken die we hier onder de loep hebben genomen, zijn immers wellicht nog behoorlijk ‘goede’ voorbeelden van hoe sollicitatiegesprekken met mensen met een migratieachtergrond in de praktijk verlopen. Dat komt enerzijds door de ‘*observer’s paradox*’ (Labov, 1972), die onder andere inhoudt dat mensen zich doorgaans wat ‘beter’ voordoen dan gewoonlijk vanwege het besef dat ze geobserveerd worden, waardoor de rekruteerders bijvoorbeeld misschien net iets meer begrip of geduld aan de dag legden dan ze normaal gezien doen. Anderzijds waren de rekruteerders in deze zeven sollicitatiegesprekken ook niet representatief voor *dé Vlaamse rekruteerder*. Uit bepaalde contextuele elementen konden we namelijk afleiden dat deze rekruteerders deze kandidaten met een migratieachtergrond écht een kans wilden geven. De doorsnee realiteit van sollicitatiegesprekken in Vlaanderen is echter vaak anders (zie bijvoorbeeld Unia, 2019 over structurele discriminatie op de Vlaamse werkvloer), waardoor het belang van een kritische blik op de selectieprocedure – zoals hierboven beschreven werd – niet onderschat mag worden. We hopen dan ook dat deze verkennende studie daartoe een aanzet mag geven.

APPENDIX

Transcriptiesymbool	Verklaring
(.)	Stilte korter dan 0.5 seconde
(2.8)	Stilte van het aantal seconden dat tussen haakjes staat
ne-	Afbreking
(zwal)	Onzekerheid over de juistheid van wat tussen haakjes staat
nedde[rlans [ja	De tweede spreker begint zijn beurt in overlap met de eerste spreker op het moment waar het rechthoekige haakje staat
eu:h	De (mede)klinker is langer dan ‘normaal’ voor de spreker
↑ah	Een toonbeweging omhoog
o↓ké	Een toonbeweging omlaag
()	Wat tussen de haakjes zou moeten staan, is onbegrijpelijk
<u>nee</u>	De onderstreepte letters worden met nadruk uitgesproken
>iedereen kan het gebruiken<	De woorden tussen de haakjes worden sneller uitgesproken
avontuRIER	De in hoofdletters geschreven tekst wordt relatief luid uitgesproken
°ja°	De tekst tussen graadtekens wordt relatief stiller uitgesproken

Transcriptiesymbool	Verklaring
.h	Hoorbare inademing
is=is	Naadloze overgang
@@	Gelach
£ja£	Stemkwaliteit waarin een glimlach doorklinkt
((klikt met tong))	Karakterisering van een non-verbale activiteit
((naam bedrijf))	Anonimisering
+µ%	Gebaren en beschrijvingen van acties worden afgebakend tussen twee identieke symbolen
#	Het exacte moment waarop een screenshot is gemaakt
-->	De beschreven actie gaat door op de volgende regels tot aan hetzelfde symbool

Literatuurlijst

- Akinnaso, F. N. & Seabrook Ajiroto, C.** (1982). 'Performance and Ethnic Style in Job Interviews'. In Gumperz, J. J. (red.), *Language and Social Identity*. New York: Cambridge University Press, pp. 119-144.
- Buttny, R.** (2001). 'Therapeutic Humor in Retelling the Clients' Tellings.' *Text*, 21/3: 303-327.
- Campbell, S. & Roberts, C.** (2007). 'Migration, Ethnicity and Competing Discourses in the Job Interview: Synthesizing the Institutional and Personal'. *Discourse & Society*, 18/3: 243-271.
- Edwards, D.** (2000). 'Extreme Case Formulations: Softeners, Investment, and Doing Nonliteral.' *Research on Language and Social Interaction*, 33/4: 347-373.
- Erickson, F. & Shultz, J.** (1982). *The Counselor as Gatekeeper: Social Interaction in Interviews*. New York: Academic Press.
- Gee, J. P., Hull, G. & Lankshear, C.** (1996). *The New Work Order*. London: Saint Leonards Allen and Unwin.
- Gumperz, J. J.** (1992). 'Interviewing in Intercultural Situations.' In Drew, P. & Heritage, J. (red.), *Talk at Work. Interaction in Institutional Settings*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 302-327.
- Hall, S.** (1996). 'Introduction: Who Needs 'Identity'?' In Hall, S. & Du Gay, P. (red.), *Questions of Cultural Identity*. London: Sage, pp. 1-17.
- Heritage, J.** (1984). 'A Change-of-State Token and Aspects of Its Sequential Placement.' In Atkinson, J. M. & Heritage, J. (red.), *Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis*. London/New York: Cambridge University Press, pp. 299-345.
- Holmes, J.** (1990). 'Hedges and Boosters in Women's and Men's Speech.' *Language and Communication*, 10/3: 185-205.

- Holmes, J.** (2018). 'Negotiating the Culture Order in New Zealand Workplaces.' *Language in Society*, 47/1: 33-56.
- Holmes, J. & Stubbe, M.** (2003). *Power and Politeness in the Workplace: A Sociolinguistic Analysis of Talk at Work*. Florence, UK: Routledge.
- Jefferson, G.** (2004). 'Glossary of Transcript Symbols with an Introduction.' In Lerner, G. H. (red.), *Conversation Analysis; Studies from the First Generation*. Amsterdam: John Benjamins, pp. 13-31.
- Kerekes, J. A.** (2006). 'Winning an Interviewer's Trust in a Gatekeeping Encounter.' *Language in Society*, 35/1: 27-57.
- Kirilova, M.** (2013). *All Dressed Up and Nowhere to Go: Linguistic, Cultural and Ideological Aspects of Job Interviews with Second Language Speakers of Danish*. PhD. University of Copenhagen.
- Kirilova, M.** (2017). "'Oh It's a Danish Boyfriend You've Got". Co-Membership and Cultural Fluency in Job Interviews with Minority Background Applicants in Denmark.' In Angouri, J., Marra, M. & Holmes, J. (red.), *Negotiating Boundaries at Work*. Edinburgh: Edinburgh University Press, pp. 29-49.
- Kirilova, M. & Angouri, J.** (2017). 'Communication Practices and Policies in Workplace Mobility.' In Canagarajah, S. (red.), *The Routledge Handbook of Migration and Language*. Abingdon: Routledge, pp. 540-557.
- Labov, W.** (1972). 'Some Principles of Linguistic Methodology.' *Language in Society*, 1: 97-120.
- Lønsmann, D.** (2019). 'The Family Spirit: Making Sense of Organisational Internationalisation through Founder's Stories.' *Journal of Pragmatics*, 152: 113-126.
- Mazeland, H.** (2003). *Inleiding in de conversatieanalyse*. Bossum, NL: Coutinho.
- Mondada, L.** (2009). 'Emergent Focused Interactions in Public Places: A Systematic Analysis of the Multimodal Achievement of a Common Interactional Space'. *Journal of Pragmatics*, 41/10: 1977-1997.
- Mondada, L.** (2016). *Conventions for Multimodal Transcription* [Online]. https://franzoesistik.philhist.unibas.ch/fileadmin/user_upload/franzoesistik/mondada_multimodal_conventions.pdf.
- Ochs, E.** (1993). 'Constructing Social Identity: A Language Socialization Perspective'. *Research on Language and Social Interaction*, 26/3: 287-306.
- OECD.** (2021a). *Foreign-born population (indicator)* [Online]. doi: 10.1787/5a368e1b-en (Geraadpleegd op 18 mei 2021).
- OECD.** (2021b). *Foreign-born employment (indicator)* [Online]. doi: 10.1787/05428726-en (Geraadpleegd op 18 mei 2021).
- OECD.** (2021c). *Native-born employment (indicator)* [Online]. doi: 10.1787/9e33a6ea-en (Geraadpleegd op 18 mei 2021).

- Filler, I. & Lising, L.** (2014). 'Language, Employment, and Settlement: Temporary Meat Workers in Australia.' *Multilingua*, 33: 35-59.
- Pina, Á., Corluy, V. & Verbist, G.** (2015). *Improving the Labour Market Integration of Immigrants in Belgium*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5js4hmbt6v5h-en>.
- Roberts, C.** (2011). 'Gatekeeping discourse in employment interviews.' In Candlin, C. N. & Sarangi, S. (red.), *Handbook of Communication in Organisations and Professions*. Berlin: Walter De Gruyter, pp. 407-432.
- Roberts, C.** (2012). 'Translating Global Experience into Institutional Models of Competency: Linguistic Inequalities in the Job Interview.' *New Diversities*, 14/2: 49-71.
- Roberts, C. & Campbell, S.** (2005). 'Fitting Stories into Boxes: Rhetorical and Textual Constraints on Candidates' Performances in British Job Interviews.' *Journal of Applied Linguistics*, 2/1: 45-73.
- Roberts, C. & Campbell, S.** (2006). *Talk on Trial: Job Interviews, Language and Ethnicity* [Online]. Corporate Document Services no. 344. <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do?ref=B1568,1.4.2015>
- Roberts, C., Campbell, S. & Robinson, Y.** (2008). *Talking like a Manager: Promotion Interviews, Language and Ethnicity* [Online]. DWP Research Report no. 510.
- Sacks, H.** (1992). *Lectures on Conversation (edited by Gail Jefferson with introduction by Emanuel A. Schegloff)*. Oxford, UK: Blackwell.
- Scheuer, J.** (2001). 'Recontextualization and Communicative Styles in Job Interviews.' *Discourse Studies*, 3/2: 223-248.
- Statbel.** (2021). *Nieuwe statistiek over diversiteit naar herkomst in België* [Online]. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst> (Geraadpleegd op 16 juni 2021).
- Strømmer, M.** (2015). 'Affordances and Constraints: Second Language Learning in Cleaning Work.' *Multilingua*, 35: 697-721.
- Tranekjær, L.** (2015). *Interactional Categorisation and Gatekeeping: Institutional Encounters with Otherness*. Bristol, UK: Multilingual Matters.
- Twitchin, J. & Thompson, F.** (1979). *Crosstalk. 30 min. Series: Multi-Racial Britain*. London: BBC Education.
- Unia & Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.** (2019). *4th Socio-economic Monitoring - Labour Market and Origin* [Online]. <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/4th-socio-economic-monitoring-labour-market-and-origin-2019>.
- Van De Mierop, D., Clifton, J. & Schreurs, C.** (2019). 'The Interactional Negotiation of the Rules of the Employment Interview Game.' *International Journal of Business Communication*, 56/4: 560-585.

- Van De Microop, D. & De Dijn, M.** (2021). 'A Multimodal Analysis of Foreign National Origin Membership Categories in Belgian Blue Collar Job Interviews with First Generation Immigrants.' *Language and Intercultural Communication*, 21/2: 237-259. <https://doi.org/10.1080/14708477.2020.1850752>.
- Van De Microop, D. & Schoofs, K.** (2018). "Ik Praat Dus Ik Ben": De Talige Constructie Van Identiteit.' In D'hoine, P. & Pattyn, B. (red.), *Opinie, Feit en Oordeel. XXI Lessen Voor De Eenentwintigste Eeuw*. Leuven: Universitaire Pers Leuven, pp. 289-314.
- Van De Microop, D. & Wouters, J.** (2020). 'Co-Leiderschap in vergaderingen: Een multimodale discoursanalytische studie.' *Tijdschrift voor Taalbeheersing*, 42/3: 249-277.
- Van Hoof, S., Nyssen, S. & Kanobana, S.** (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language Learning and the Professional Integration of Migrants in Flanders.' *International Journal of the Sociology of Language*, 264: 73-94. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-2094>.