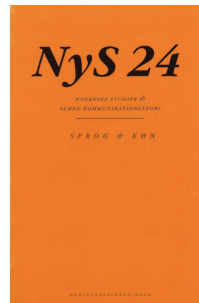


NyS

Titel:	På catwalk med 3x3 matrix
Forfatter:	Jann Scheuer
Kilde:	<i>NyS – Nydanske Studier & Almen kommunikationsteori</i> 24. <i>Sprog & Køn</i> , 1998, s. 97-122
Udgivet af:	Dansklærerforeningen
URL:	www.nys.dk



© NyS og artiklens forfatter

Betingelser for brug af denne artikel

Denne artikel er omfattet af ophavsretsloven, og der må citeres fra den. Følgende betingelser skal dog være opfyldt:

- Citatet skal være i overensstemmelse med „god skik“
- Der må kun citeres „i det omfang, som betinges af formålet“
- Ophavsmanden til teksten skal krediteres, og kilden skal angives, jf. ovenstående bibliografiske oplysninger.

Søgbarhed

Artiklerne i de ældre NyS-numre (NyS 1-36) er skannet og OCR-behandlet. OCR står for 'optical character recognition' og kan ved tegngenkendelse konvertere et billede til tekst. Dermed kan man søge i teksten. Imidlertid kan der opstå fejl i tegngenkendelsen, og når man søger på fx navne, skal man være forberedt på at søgningen ikke er 100 % pålidelig.

PÅ CATWALK MED 3×3 MATRIX

– køn, sprog og symbolsk kapital i jobsamtaler

AF JANN SCHEUER

Megen tænkning i køn tager udgangspunkt i en stereotyp dikotomisk kønsopfattelse. Man søger at vise at kvinder er på én måde og mænd er på en anden måde. Kønnets opfattes som en kategori der har to værdier: mand eller kvinde, og til de to værdier knyttes to fundamentalt forskellige væremåder, tænkemåder, handlemåder, eller hvilke måder diskussionerne nu søger at forholde sig til.

Den biologiske dikotomi føres direkte over i en social og psykologisk dikotomi, og det er til skade for forståelsen af køn som social og psykologisk dannelse. Resultatet bliver en naiv og forsimpelende forståelse som ofte kan medvirke til at fastholde stivheden i den herskende kønsopfattelse i stedet for at opløse den.

Forskningen i sprog og køn kan ikke melde hus forbi. Der er forskere der har forsøgt at eftervise gennem studier af sproglig adfærd at kvinder er solidariske og ligeværdige, mens mænd er konkurrerende og hierarkiske, at kvinder er følelsesorienterede, mens mænd er informationsorienterede, osv. (Cameron 1992, Coates 1986, Coates & Cameron 1989, Tannen 1990).

I denne artikel vil jeg advokere for en nuancering af den dikotomiske tænkning i køn. Artiklens teoretiske udgangspunkt er en fokusering på køn som en social konstruktion der kommer til udtryk i sproglig interaktion. Hensigten er at vise at socialiseringen inden for ét og samme biologiske køn kan udmønte sig i radikalt forskellig kønsrelateret sproglig adfærd.

Studieobjektet er jobsamtaler; jeg trækker på og fremlægger resultater fra en undersøgelse af jobsamtaler i fire store danske virksomheder (Scheuer 1996a, 1998). Undersøgelsen blev udført i perioden 1993-96.

Jobsamtaler er en moderne *praksis*, ikke nødvendigvis i betydningen ny, men så sandelig i betydningen hyppigt forekommende i nutiden. Ved ganske mange ansættelser, og ikke mindst når der er tale om medarbejdere med længerevarende uddannelser, er jobsamtaler snarere reglen end undtagelsen.

Jobsamtaler kan opfattes som *diskursiv praksis*, sådan som den engelske lingvist Norman Fairclough anvender begrebet (Fairclough 1989, 1992, Lehrmann Madsen 1994). Hermed menes praksis hvor der produceres og konsumeres betydning og tekst. Typiske eksempler på diskursive praksisser er kommunikationer i institutionaliserede rammer: fx produktion og reception af en avisartikel, en lægekonsultation eller – en jobsamtale.

Virksomhedernes hensigt i undersøgelsens jobsamtaler er at udrede kvalifikationer, og kvalifikationer er i den sammenhæng et vidt begreb. Ansøgerne skal vurderes i deres totalitet; man undersøger og leder efter *det hele menneske*. Det gælder kort sagt for virksomhederne ikke bare om at finde ud af hvad ansøgerne er uddannet til, men også om mere bredt at finde ud af hvem ansøgerne er. En af jobsamtalens eksistensberettigelser er at den slags bedst fornemmes og opleves i faktisk interaktion.

Ansøgernes liv uden for arbejdet bliver et interesseområde: fritidsbeskæftigelserne, familielivet, den personlige livsorientering. Foruden det rent faglige kommer ansøgernes *livsverden*, den private og dagligdags oplevelsessfære, til at spille en vigtig rolle (Gregersen & Køppe 1994:227f). Det er ganske ofte dens indhold der tales om, og fra det udsigtspunkt tingene anskues. Derfor bliver jobsamtalerne emnemæssigt en blandet affære. Der kan tales om de fleste forhold i ansøgernes liv; det meste kan gøres relevant i jobsamtalernes perspektiv.

Jobsamtalerne har ikke bare den funktion at parterne skal tale sammen om jobbet og kvalifikationerne, hårde som bløde. De er også en umiddelbar afprøvning, en simpel og praktisk test af *kemien* mellem ansøgerne og virksomhederne. Det afprøves om parterne *kan sammen*, om virksomheden helt banalt kan lide ansøgeren – og omvendt.

Derfor bliver jobsamtalerne også hvad angår genrer eller diskursive praksisser en blandet affære. De er både at forstå som én praksis og som en flerhed af skiftende eller interagerende diskursive praksisser. Der anvendes ofte praksisser af relativt formel karakter når der tales fagligt. Ansøgerne redegør fx ofte for deres karrierer ved at holde længere taler, og det er en ret formel diskursiv praksis, der hører til i den professionelle verden. En rela-

tivt formel praksis er også ansættelsesudvalgets (herefter AU) udspørgen af ansøgerne. Men der anvendes også praksisser af mere uformel karakter. Parterne spøger fx næsten altid med hinanden under jobsamtalerne, og de anvender ofte uformelle praksisser fra deres livsverden for at forsøge at bløde situationen lidt op og skabe god kemi.

Inden for de rammer som de diskursive praksisser sætter, skal ansøgerne og AU forsøge at realisere deres mål. Ansøgerne er hele tiden genstand for en subjektiv smagsdom og må derfor hele tiden bestræbe sig på at gøre et godt indtryk. Jobsamtalerne bliver bl.a. af den årsag en *asymmetrisk praksis*; parterne har forskellige mål for øje. Ansøgerne vil gerne gøre et godt indtryk, både hvad det professionelle og det alment menneskelige angår. Virksomhederne, derimod, vil gerne sikre sig at det gode indtryk også er et kvalificeret indtryk. Og det er noget andet.

SUCCESKRITERIER I JOBSAMTALER

Det er vanskeligt, om ikke slet og ret umuligt, at sætte det gode indtryk på formel. Der er næppe nogen fremgangsmåde, nogen på forhånd fastlagt adfærd som vil gøre et godt indtryk på alle virksomheder. Men et resultat fra undersøgelsen er at det gode indtryk hænger sammen med noget så simpelt som talemængder. Tabel 1 herunder viser hvordan jobsamtaler hvor ansættelse fandt sted, adskiller sig fra jobsamtaler hvor ansættelse ikke fandt sted¹.

TABEL 1
ANSØGERENS TALE

	Ansættelse	Ikke ansættelse
Antal ord fra ansøger	360.000	151.000
Ansøgers andel af talen	44%	32%
Signifikans < ½ %		

Tallene i første række angiver hvor mange ord ansøgerne i gennemsnit sagde i jobsamtalerne. Tallene i anden række angiver fordelingen af tale mellem parterne. Det angives hvor stor en procentdel af talen der kom fra ansøgerne. Der er en signifikant² forskel på jobsamtaler hvor ansættelse

fandt sted og ikke fandt sted. De ansøgere der fik job, talte mest. De sagde flere ord, og det var ikke kun fordi der i det hele taget blev talt mere i deres jobsamtaler. De havde nemlig generelt en større andel af talen, en højere procentdel af ordene kom fra dem.

Der er andre resultater i undersøgelsen der peger i samme retning. Ansøgere der fik job, havde gennemsnitligt længere replikker. De holdt længere indlæg, gav fyldigere svar, mere omfangsrige redegørelser, eller hvad det nu kunne dreje sig om. De talte mere og i længere tid ad gangen.

Man kan ikke udlede deraf at det gælder om for ansøgere at styre jobsamtalen ind i diskursive praksisser hvor de taler så meget som muligt. Der var nemlig også ansøgere der ødelagde deres chancer ved at tale alt for meget. Et af problemerne i den forbindelse kan være at virksomheden ikke får lejlighed til at stille sine spørgsmål fordi ansøgeren i for høj grad insisterer på en monologisk diskursiv praksis, og bruger al taletiden. Forhindrer man virksomheden i at komme til orde, kan man virke dominerende, generende og uden situationsfornemmelse.

Men man kan udlede at jobsamtaler er en balanceakt. Det gælder om at tale tilstrækkeligt. Ansøgers adgang til at gøre et godt indtryk går via en vis mængde tale, og et af problemerne for de ansøgere der ikke fik job, var at de talte for lidt. De diskursive praksisser der udfoldedes i deres jobsamtaler, gav dem ikke lejlighed til at tale nok.

TALEMÆNGDER OG KØN

I indledningen kritiserer jeg en del af forskningen i sprog og køn for at fastholde en forsimplende dikotomisk kønsforståelse. Men den dikotomiske kønsforståelse er faktisk ikke uden relevans for undersøgelsen. I det dikotomiske perspektiv må det være en klar forventning at jobsamtalens succeskriterier giver mænd bedre chancer end kvinder. Årsagen er at de diskursive praksisser der lader ansøgere tale ordrigt og i lang tid ad gangen, er praksisser der først og fremmest udføres af mænd. De søger med konkurrerende sproglig adfærd at placere sig øverst i kommunikationens hierarki ved at tale meget, og også fx ved at afbryde mere end kvinder gør (jf. forskningsoversigt i Tannen 1994:55f). Mænd har simpelthen nemmere ved at komme til orde i den offentlige sfære, og i den foregår jobsamtalerne, uanset om de handler om hårde eller bløde kvalifikationer. Derfor må det forventes at mændene taler mest, at deres adfærd er succesfuld adfærd, at jobsamtalen med andre ord er et udvælgelsesværktøj der udvælger mænd.

Den forventning skuffes ikke, og det er absolut en cadeau til den nævnte forskning. Det forholder sig i store træk sådan at forskellen mellem jobsamtaler med ansøgere der får job og ikke får job, genfindes som en forskel mellem jobsamtaler med mænd og kvinder. Det der karakteriserer jobsamtaler med ansøgere der ikke får job, karakteriserer også jobsamtaler med kvinder: ansøgeren taler relativt lidt, virksomheden relativt meget.

Det er i den forbindelse vigtigt at notere sig at ansøgerne og virksomhederne er medskabere af hinandens adfærd. Ansøgeren kan kun tale meget hvis virksomheden giver lov til det, dvs. hvis virksomheden ikke selv taler meget. Ansøgeren kan kun have lange replikker hvis virksomheden undlader at afbryde. Det er op til begge parter at fordele talen mellem sig.

Af den årsag er det interessant at undersøge i hvilken udstrækning virksomhederne selv skaber jobsamtalernes udfald. Det er jo muligt at de ansøgere der ikke får talt nok, havner i den situation fordi virksomheden giver dem dårlige betingelser for at tale. Og der er faktisk i undersøgelsen indikationer på at virksomhederne i høj grad er medskabere af jobsamtalernes udfald. Kvinder blandt ansøgerne stilles fx flere spørgsmål end mænd, og de stilles spørgsmål af en mere simpel karakter (Scheuer 1998). De styres altså af virksomhederne ind i diskursive praksisser hvor de indtager en relativt passiv og underordnet position, nemlig positionen som interviewoffer. I den position er det vanskeligt at profilere sig.

Undersøgelsen leverer i det hele taget ammunition til det synspunkt at jobsamtaler er en udvælgelsespraksis som bredt og unuanceret favoriserer mænd; det skal der ikke herske tvivl om (Scheuer 1996b, 1997, 1998).

Men det hører også med til billedet at der er store variationer inden for hvert biologisk køn; alle mændene opfører sig ikke ens, og det gør alle kvinderne heller ikke. Derfor er der god grund til at bedrive sammenlignende studier inden for hver gruppe.

TAL FOR TO JOBSAMTALER

I det følgende vil jeg analysere to jobsamtaler med kvinder, en meget talende der ansættes og en lidt talende der ikke ansættes. De kaldes herefter Katja og Jeanett. Formålet er at belyse forskelligheden i kvinders muligheder for at honorere jobsamtalens sproglige succeskrav.

De to ansøgere er på mange måder jævnbyrdige; de er begge kvinder i slutningen af tyverne, og begge har for nylig (dvs. inden for det sidste år) afsluttet deres akademiske uddannelser. Ingen af dem har børn.

Jobsamtalerne foregår i en stor dansk virksomhed, og AU består af tre personer, to kvinder og en mand. Han er hierarkisk højest placeret i virksomheden og fører primært ordet for AU – han producerer ca. to tredjedele af AU's tale. Tabel 2 viser nogle simple data fra de to jobsamtaler.

TABEL 2

JOBSAMTALE MED MEGET OG LIDT TALENDE ANSØGER

	Katja	Jeanett
Antal ord fra ansøger	5821	2965
Ansøgers andel af talen	51%	30%

Ansøgerne producerer henholdsvis 5821 og 2965 ord, hvad der udgør henholdsvis 51% og 30% af talen i deres jobsamtaler. Katja producerer en atypisk stor andel af talen: 51% af de talte ord, hvor gennemsnittet er 44% (jf. tabel 1). Men antallet af ord er typisk for ansøgere der ansættes – og Katja ansættes. Jeanetts tal er typiske for jobsamtaler med ansøgere der ikke ansættes – og hun ansættes ikke.

Nogle andre kvantitative forhold skal kort nævnes. Katjas og Jeanetts gennemsnitlige repliklængder er henholdsvis 20 ord og 10 ord. Også det er typisk for ansøgere der henholdsvis ansættes og ikke ansættes. De ansøgere der producerer de længste replikker, klarer sig bedst.

Virksomheden stiller Katja og Jeanett henholdsvis 84 og 145 spørgsmål, og af disse er henholdsvis 58 og 93 *ja/nej*-spørgsmål. Også det er typisk for jobsamtaler med ansøgere der henholdsvis ansættes og ikke ansættes. Der stilles flest spørgsmål i jobsamtaler med ansøgere der ikke ansættes. De ansøgere der ikke bliver interviewofre, men mere ligeværdige samtalepartnere, gør øjensynligt det bedste indtryk.

JEANETT

I det følgende analyserer jeg nogle uddrag fra de to jobsamtaler. Begge former sig sådan at AU's medlemmer indledningsvis præsenterer sig selv og dernæst holder en præsentationstale om virksomhedens struktur og funktionsområder. Derefter bliver ansøgerne bedt om at præsentere sig selv. Fra

det sted i jobsamtalen stammer (1). Det er første gang Jeanett for alvor skal føre ordet.

Virksomhedens præsentationstale var meget lang, og det kommenterer AU's medlemmer i replik 3 til 11, samtidig med at ansøgeren med næsten overdreven grundighed opfordres til at holde sin præsentationstale (replik 7 og 9 til 11). Jeanett holder så i replik 12 og 14 sin tale.

(1) Jeanett³

- 1 AU Har du spørgsmål til det her indtil videre?
- 2 AN Nej, I har virkelig fået svaret på en masse af de spørgsmål jeg havde i forvejen i hvert fald. (ler)
- 3 AU (småler) Det var også en ordentlig omgang.
- 4 AU Ja det var. (ler)
- 5 AU Nu har vi snakket... (karikeret, langtrukken udtale) (ler)
- 6 AN (småler)
- 7 AU Det er også surt. Men nu vil vi lade dig komme til, fordi nu har vi sådan snakket udelukkende om os selv, så ville vi gerne at du giver sådan en beskrivelse af hvem du er og sådan noget. Der står selvfølgelig noget i din ansøgning ikke også, men...
- 8 AN Mm.
- 9 AU Du må tage noget af det eller tage det du har skrevet fra ansøgningen
- 10 AU Du må gerne gentage det.
- 11 AU helt frit for dig... Så sådan ligesom præsentere dig selv.
- 12 AN (ler) Ja, jeg er blevet cand.merc.'er her i september og har søgt job og job og job, og i hvert fald været ved... (lang pause) Og jeg er syvogtyve år.
- 13 AU Mm.
- 14 AN Og i min cand.merc. har jeg haft, hm, personale og organisationsudvikling som, primært, det var det jeg fattede størst interesse for efter HA (pause) og (pause) Hvad skal (rømmer sig) vi have mere? (ler)
- 15 AU Mm. (pause)
- 16 AU Ja.
- 17 AU Har du altid vidst at du ville læse, ja okay nu kalder jeg det organisation ikke også? (pause) På, på cand.merc., ik'? Men at du ville den vej, altså fra, fra folkeskolen og det du sådan ellers har taget af uddannelse indtil videre?
- 18 AN Nej, det var noget jeg fandt ud af da jeg læste HA ik'?
- 19 AU Ja.
- 20 AU Altså der havde man jo både regnskab og finansiering og
- 21 AU Ja. Ja.
- 22 AN Også organisation. Og så var det ligesom det jeg syntes det var det der var mest spændende, simpelthen.
- 23 AU Hm hm.
- 24 AU Men hvis du prøver at gå lidt længere tilbage, ik'? (pause) At, du er blevet student fra Frederiksberg kan jeg se?
- 25 AN Ja. Falkonérgården på Frederiksberg.

- 26 AU Ja, Falkonérgården, ja.
 27 AU Ja.
 28 AN Ja.
 29 AU Vidste du da at du ville læse HA?
 30 AN Hm, nej det gjorde jeg faktisk ikke.
 31 AU Hm, men hvorfor begyndte du så på det?
 32 AN Jamen efter studentereksamen, der var jeg sådan lidt træt af at gå i skole så jeg arbejdede med forskellige ting, og så for så, altså jeg prøvede så at undersøge hvad muligheder jeg havde.
 33 AU Ja.
 34 AN Og så syntes jeg det lød som en spændende (pause) og så fandt jeg ud af at det var det jeg gerne ville.
 35 AU Hm hm.
 36 AU Ja det fandt du så ud af året efter. Er det ikke rigtigt?
 37 AN Ja, for jeg holdt et års pause, ik’?
 38 AU Ja ja.
 39 AU Mm.
 40 AU Havde du nogle ting du sådan gik og jonglerede med oven i hovedet, at du kunne måske godt tænke dig det eller det, eller, sådan eller var du bare helt blank for hvad du skulle og eller du skulle bare ud og have et arbejde eller sådan et eller andet eller?

Jeanetts tale bliver ingen rigtig tale, sådan som AU formentlig gerne ville have den. Den fylder i ord mindre end AU's opfordringer til Jeanett om at tale, og den symmetri AU opfordrer til – “nu har vi talt om os så nu skal du tale om dig selv” (replik 7) – realiseres aldrig. Jeanett går hurtigt i stå (den lange pause i replik 12), og hun falder tilbage på at give oplysninger der hverken forekommer passende eller anvendelige i situationen: hun fortæller at hun har søgt mange job, og hvor gammel hun er (replik 12).

Det er som om parterne ikke har den samme idé om hvilken diskursiv praksis der skal udføres. Ved at nævne sin alder gør Jeanett godt nok det hun bliver bedt om: hun gentager oplysninger fra sin ansøgning. Men bemærkningen er i dobbelt forstand utidig. For det første hører den hjemme et andet sted i ansøgningsprocessen. *Jeg er 27 år* kunne måske være en velegnet formel indleder, fx netop i en skriftlig ansøgning om et job. For det andet kendetegner aldersangivelsen en yngre gruppe end den Jeanett i denne sammenhæng bør placere sig selv i. Bemærkningen er lidt for teenage-agtig, for nu at sige det på den måde.

Besværlighederne med at finde en diskursiv praksis fremgår også af replik 14. Her spørger Jeanett direkte AU hvad hun skal tale om. Hun frabeder sig eksplicit det ansvar der hører med til at holde en tale; hun ønsker

ikke selv at bestemme hvad hun skal tale om, hun vil gerne være fri for at have initiativet.

Men umiddelbart derefter finder parterne så en fælles diskursiv praksis: interviewet. AU begynder at stille spørgsmål i replik 17 og resten af (1) består af spørgsmål fra AU og svar fra Jeanett.

(1) viser et udsnit af jobsamtalen hvor der sker en udvikling. Kommunikationens betingelser skifter. I første halvdel er Jeanetts betingelse at hun skal holde en enetale, i anden halvdel at hun skal besvare interviewspørgsmål. Man må sige at jobsamtalen udvikler sig så Jeanetts rolle bliver mere beskeden. Hendes opgave bliver at give relativt korte svar.

Set ud fra en stereotyp opfattelse af sammenhængen mellem sprog og køn er det en forventelig udvikling. Ansøgeren er kvinde, og det er ingen overraskelse at en jobsamtale med en kvinde udvikler sig så de diskursive praksisser placerer hende i en underordnet position.

Men det kan diskuteres om det er AU's skyld at Jeanett havner i den position. Hvis man skal tale om hvem der har ansvaret for udviklingen, er det umuligt at fritage hende. Hun tvinger næsten AU til at begynde at stille spørgsmål ved åbenlyst at fremvise sin utilpashed ved at skulle holde en præsentationstale. Det er vanskeligt at påstå at AU begår et overgreb mod Jeanett, fx ved at afbryde hende eller med andre dominante sproglige magtmidler at vise hende hendes plads. Det synes snarere at det at holde en tale og på den måde at være i fokus, er uforeneligt med Jeanetts personlighed eller identitet. De akademiske forudsætninger er ellers til stede; hun har en kandidatgrad. Det er øjensynligt selve positionen som enerådigt taler der er hende fremmed og u håndterlig.

Resultatet bliver at Jeanett bestemmer en anden diskursiv praksis; det er på hendes foranledning interviewformen tages i anvendelse. Hvad det angår må man sige at hun i yderste konsekvens, gennem at fremvise sin afmagt, kontrollerer kommunikationen. Hun fremviser sig selv, eller konstruerer sig selv, som en pige der ikke er voksen nok til at tage ansvar og tale selv. Hendes forvirrede latter i replik 14 slår den position fast med syvtommersøm. Set i det perspektiv er der ikke tale om at AU som magtinstans viser ansøgeren på plads. Der er tværtimod tale om ansøgerens aktive indtagelse af en stereotyp feminin position som tvinger AU til at indtage den dominante rolle som interviewer. AU ønsker ikke som udgangspunkt den position.

Tilbage står dog det grundlæggende: Jeanett har nok *kontrol*, men ikke *magt* (Bernstein 1996:19). Hun bestemmer nemlig en diskursiv praksis

som gør hende magtesløs, en praksis som placerer hende som passivt interviewoffer og som en konsekvens deraf også som en ansøger der ikke skal ansættes. Indtagelsen af den stereotypet feminine position fører til magtesløshed og fiasko under de givne spilleregler, jobsamtalens spilleregler. Jeanett får ikke talt nok, og får ikke solgt sig selv godt.

AU har til gengæld et ansvar for hvordan den diskursive praksis udføres. Jeanett bestemmer at der skal udføres et interview, men AU bestemmer hvad der skal spørges om. Og der er en disharmoni mellem de perspektiver der kommer til udtryk i spørgsmålene og svarene. AU spørger til tidspunkter og fakta (fx replik 24 og 36) og vil helst opfatte Jeanetts uddannelse som et resultat af målrettede valg og bevidst fremadrettet karriereplanlægning. I replik 17 spørges Jeanett fx om hun har vidst *fra folkeskolen* at hun ville læse HA. Hun fortæller om uddannelsesvalg der er resultater af umiddelbare nu-og-her-oplevelser af hvad der var *mest spændende, simpelthen* (replik 22), og det er unægtelig noget helt andet. AU spørger gang på gang i en professionel karriereplanlæggende sammenhæng, og Jeanett svarer med udgangspunkt i sin umiddelbare lyst.

Det er et spørgsmål om ikke AU's insisteren på det planlæggende perspektiv medvirker til at fastholde den meget snærende interviewform (værst i replik 24 til 29). AU kunne måske have givet Jeanett bedre lejlighed til at forklare sine uddannelsesvalg ved at acceptere de præmisser de er truffet på.

Andre steder i jobsamtalen er det helt oplagt at først og fremmest AU har ansvaret for at der udføres diskursive praksisser som ikke giver Jeanett gode udfoldelsesmuligheder.

I (2) stiller AU et hypotetisk scenarium op, eller rettere: scenariet præsenteres som hypotetisk (replik 1), men det viser sig lidt senere at der faktisk er en gruppe af medarbejdere i virksomheden som den der beskrives (replik 16). Jeanett bliver bedt om at demonstrere sine organisations- og personaleudviklende kundskaber på denne træge og uvillige gruppe (replik 1 og 3). Det må antages at der er tale om en udfordrende opgave al den stund AU's medlemmer øjensynligt selv har kæmpet med problemet uden at finde løsninger.

(2) Jeanett

- 1 AU Hvis nu du har en gruppe af medarbejdere som har siddet på det samme arbejde i femogtyve år. De har ikke særlig meget uddannelse...

- 2 AN Mm.
- 3 AU De er, for at sige det (pause) på jævnt dansk de er godt gammeldags konservative. Hvad, hvad skal man gøre med sådan en gruppe af medarbejdere?
- 4 AN Ja, det kommer an på hvad de har lyst til, for
- 5 AU De har ikke lyst til andet end det de sidder med i dag.
- 6 AN Nej. Det er jo
- 7 AU Og det er ikke ret meget ik'? Lad os bare tegne det sådan.
- 8 AN Ja.
- 9 AU Det er meget lidt de har lyst til.
- 10 AN Mm.
- 11 AU Og det er nærmest en fornærmelse hvis man (pause) stillede nogen krav. Hvad gør man ved sådan nogen?
- 12 AN Ja. (ler)
- 13 AU Ja. (leende)
- 14 AU Skal man give dem det gule kort?
- 15 AN Hm, nej, det mener jeg ikke man nødvendigvis man skal. Man kan prøve at overtale dem til at prøve noget nyt ik'? Men jeg synes jo det er svært hvis de har siddet i femogtyve år og lavet det samme og ikke vil andet.
- 16 AU (Rømmer sig) Se det skal du heller ikke løse for det har vi andre brugt lang tid på at overveje.
- 17 AN (ler)
- 18 AU Det er, det er ikke så let et spørgsmål, det er jeg godt klar over. (ler)
- 19 AN Nej. (ler)
- 20 AU Det kunne jo være du sad lige med et guldorn, ik'?

Der stilles altså et fagligt spørgsmål som der virkelig er tyngde i, og som det vil være meget fortjenstfuldt for Jeanett at svare på. Hun begynder at svare i replik 4. Og bliver øjeblikkelig afbrudt af AU's talsmand. Hun forsøger igen at svare i replik 6, og bliver igen afbrudt.

AU's talsmand understreger derefter i replik 5, 7 og 11 at problemet slet ikke har nogen løsning: medarbejderne vil simpelthen ikke udvikle sig, og gentager så sit spørgsmål i replik 11. Det er ikke underligt at Jeanett nu ikke føler sig tilskyndet til at give et egentligt svar (replik 12), og den efterfølgende udvikling viser at magtesløsheden måske netop var hvad AU ville frem til. I hvert fald er den brugbar: den giver lederen af AU lejlighed til at fremstille en attraktiv identitet. I replik 14 får han lejlighed til at stille et spøgefuldt spørgsmål, i replik 16 får han lejlighed til at trøste Jeanett. Hendes magtesløshed gør det muligt for lederen af AU at fremtræde som en lun og beskyttende dirigent.

Set i bakspejlet fremstår (2) som en lille identitets- og relationsbearbejdende leg hvor ansøgeren udfordres pro forma og dernæst hurtigt "reddes".

AU's replik 16 fortæller at hele passagen blot var en spøg. Men ikke desto mindre evalueres Jeanett efterfølgende negativt i replik 20, hvad der kan forekomme noget paradoksalt.

(1) viser et formentlig kritisk tidspunkt i jobsamtalen, nemlig den første lejlighed Jeanett har til at føre ordet suverænt. AU erfarer da at hun har brug for eller ligefrem kræver hjælp. (2) viser hvilken effekt den erfaring har i jobsamtalen. Den diskursive praksis er så at sige *muteret*. Det er nu blevet sådan at AU selv i situationer hvor Jeanett netop ikke har brug for det, træder til eller bryder ind og styrer hende væk fra positionen som taler. Der er ikke længere tale om et interview, for hun gives ikke tilstrækkelige muligheder for at svare.

Den mønsterdannelse giver parterne kolossale problemer. Jeanett forhindres i at tale. Hendes replikker bliver knappe, hun stilles mange spørgsmål og hun afbrydes. AU forhindres i at lytte. AU får aldrig at vide hvad det var Jeanett ville svare i (2). Og her var ellers netop en lejlighed til at måle hendes faglige kvalifikationer. Parterne forfølger simpelthen ikke længere jobsamtalens objektive mål.

Jobsamtalen med Jeanett illustrerer fint hvordan kønsrelateret adfærd kan spille en afgørende rolle for jobsamtalers udfald. Hendes feminine usikkerhed i (1) bringer AU's evner for maskulin dominans til fuld udfoldelse. Anden halvdel af (1) og hele (2) viser hvordan. Sprogligt handler det bl.a. om at stille mange spørgsmål og afbryde. Og det på trods af at to af AU's tre medlemmer faktisk er kvinder.

KATJA

Jeanett klarer sig skidt; hun gør ikke noget godt indtryk på virksomheden. Medlemmerne af AU giver efter samtalen udtryk for at de synes hun har virket uengageret, og det skyldes formentlig at hun ikke har talt særlig meget. Hun producerer som nævnt kun 30% af ordene i sin jobsamtale. Katja får på en helt anden måde talt sin sag, hun producerer 51% af ordene i sin jobsamtale. I det følgende vil jeg se på hvordan hun får talt så meget.

Katja sættes i gang på samme manér som Jeanett, som vist i (3) herunder. AU holder i jobsamtalens begyndelse en lang tale om virksomheden, beklager dernæst talens omfang (replik 4), og giver så ansøgeren ordet (replik 8). Situationen er på mange måder den samme som før, AU slår igen på det symmetriske princip: "nu har vi talt, så nu skal du tale" (replik 4 og 6). Men der sker noget ganske andet denne gang.

(3) Katja

- 1 AU Det er sådan i meget meget store træk vores organisation (pause) og det ved jeg ikke om du har nogen spørgsmål til sådan, lige inden
- 2 AN Nej ikke sådan lige umiddelbart i hvert fald.
- 3 AU Nej.
- 4 AU Og så når vi har haft sådan en lang præsentation af os selv så synes jeg det er på tide at
- 5 AN (ler)
- 6 AU at du også får lov, du sidder vel også og venter på at få lov til
- 7 AU Ja.
- 8 AU at sige noget, så selv om vi kan se noget af ansøgning og sådan noget så synes jeg du skal give en præsentation af dig selv sådan som du selv har lyst at præsentere dig ik? (pause)
- 9 AN Hm hm. (pause) Jeg gentager lige lidt af det der står i ansøgningen (leende).
- 10 AU Jamen det er bare helt i orden, du bestemmer selv.
- 11 AU Ja.
- 12 AN Jeg er stadigvæk jo syvogtyve år ik'?
- 13 AU Ja.
- 14 AU (ler)
- 15 AN Færdig som polit for et års tid siden (pause), og har ved et tilfældighed, sådan set, er endt på {Virksomhed}, via en veninde som er medlem af {Organ} som lige pludselig tog telefonen og ringede da de manglede en sekretær og de vidste jeg var ved at være færdig og hun ved også godt at jeg vil godt have noget at lave.
- 16 AU Ja.
- 17 AU Ja.
- 18 AN Det er sådan set grunden til at jeg er endt derinde, og ikke er endt så mange andre steder jeg kunne have fundet på måske.
- 19 AU Ja.
- 20 AN (pause) Det, siden jeg startede derinde der er det meste af tiden stort set gået med så at arbejde fordi...
- 21 AU Ja.
- 22 AN Det er ikke den mest forudsigelige arbejdsplads.
- 23 AU Nej.
- 24 AN Det kunne jeg også forestille mig at jeres heller ikke altid er. Når de
- 25 AU Ikke altid.
- 26 AU Nej, ikke altid.
- 27 AU (ler)
- 28 AN De samme herrer som jeg er afhængig af finder, herrer og damer, finder på helt nye julelege...
- 29 AU Ja. Det er nok værre derinde. Men det er også slemt her.
- 30 AN Ja. Men jeg kunne fore-, I får, I får jo trods alt noget til eftervirkningerne og skal til at gå i gang jo. (rømmer sig)
- 31 AU Ja ja. Helt sikkert.

- 32 AN Og der ud over så... Jeg er ikke den store dyrker af alle mulige fritidsaktiviteter. Det er mere sådan ting der kan foregå derhjemme gode bøger og (pause) noget håndarbejde og sådan noget i den stil. (pause) Så jeg er ikke den der suser ud til håndbold hver anden aften, hvad vi ellers kan finde på. Jeg er bedre til at se lidt fjernsyn. Dovenskab længe leve.
- 33 AU (ler)
- 34 AU (ler)
- 35 AU Ja. Ja.
- 35 AN Og... hvad kan jeg ellers fortælle om mig selv? Som jeg også skriver så er jeg (pause) oprindeligt fra Nordsjælland. I forbindelse med det er be-, jeg synes det er blevet lidt for besværligt at skulle til studier i København og ligge og fare frem og tilbage hele tiden så (pause) fandt jeg ud af nej nu ville jeg godt, jeg ville også gerne flytte helt hjemmefra og sådan, lidt mere sådan.
- 36 AU Ja.
- 37 AU Ja.
- 38 AN Så derfor så endte jeg på Frederiksberg.
- 39 AU Ja, hvornår gjorde du det siger du?
- 40 AN Det er lige godt tre år siden nu.

På overfladen ligner de to ansøgers indledende replikker hinanden så meget at det næsten er morsomt. Også Katja nævner nemlig at hun er 27 år (replik 12). Men der er alligevel en verden til forskel. Katja spørger nemlig med aldersangivelsens utidighed; hun gør den til en vittighed. Hvor Jeanett afslører et underskud med angivelsen af sin alder, viser Katja et overskud. Overskuddet demonstreres yderligere derved at hun selv finder på at gentage *lidt af det der står i ansøgningen* (replik 9). Hun behøver ikke at få at vide hvad hun skal tale om. Hun agerer hjemmevant, har selv velfungerende ideer om hvad hun skal foretage sig.

Denne gang er parterne enige om hvilken diskursiv praksis der skal udføres. Katja holder en præsentationstale som AU gerne vil have den, og man kan ved sammenligning med (1) hurtigt overskue den betydelige forskel i præsentationstalernes omfang. Man kan også lægge mærke til en anden interessant forskel: det varer meget længe før AU stiller et spørgsmål i (3). Det sker først i replik 39. Den diskursive praksis bliver ikke på samme måde interview; Katja indtager en mere ligeværdig position og bestemmer mere selv hvad hun vil tale om. Indimellem er der ligefrem tilløb til at der udføres en diskursiv praksis der ligner almindelig dagligdags samtale, hvor deltagerne af egen drift kommer med indlæg og ikke styres af spørgsmål (replik 24 til 31).

Også i indhold og perspektiv er der betydelig og betegnende forskel. Jeanett opremser i (1) nogle få titler på kurser hun har taget, og andre ret

selvindlysende fakta om sin uddannelse. Hun får stort set intet sagt som AU ikke ved i forvejen, hun får ikke talt om *sig selv*, om hvem hun *er*. At der skal tales ud fra dette private perspektiv, ud fra livsverdenen, understreger AU bl.a. ved at bruge pronomenerne *selv* og *du* talrige gange (i (1) i replik 7 og 9 til 11, i (3) i replik 6, 8 og 10) (Scheuer 1995). Katja får derimod talt om sig selv, og det er helt i samklang med AU's ønsker at hun skøjter forbi emnet uddannelse (replik 15) for at fortælle om sig selv: sit job (replik 15), sin hang til afslappende fritidsaktiviteter (replik 32) og hvor hun er vokset op og har boet (replik 35). Det er hvad AU lægger i det at tale om *sig selv*⁴.

Sammenligner man (1) og (3), ser man at der skal mindre foranledning til før Katja taler en hel del. Hun holder gerne lange indlæg (replik 15, 32 og 35) og beholder taleretten over længere stræk. Faktisk fortæller hun om sig selv helt fra replik 12 til 38. Det er kendetegnende for Katja: hun holder ofte fast i et emne over længere stræk.

I (3) er hun blevet opfordret til at tale, men sådan behøver det ikke at være. Hun tager nemlig også ordet uden at være blevet spurgt, som i (4) herunder. Her har Katja netop fortalt om en opgave hun har skrevet inden for et juridisk/økonomisk område som er temmelig bevægeligt. Lovgivningen bliver ofte *lavet om* (jf. replik 3 til 5). Katjas replik 9 er ikke foranlediget af et spørgsmål. Det er tværtimod sådan at hun begynder at tale før lederen af AU er færdig med sin replik (replik 7); overlappende tale er understreget i uddraget.

(4) Katja

- 1 AN Men det var meget interessant at arbejde med alligevel. (leende)
- 2 AU Mm. (ler)
- 3 AU Ja. Men det kan jo blive lavet om en gang til.
- 4 AN Ja, det er jo det. Det har jo været lidt rastløst.
- 5 AU Ja det (pause) tør svagt antydes.
- 6 AN Så...
- 7 AU Og jeg tror da for øvrigt også det bliver lavet om hvis der kommer et regeringsskifte.
- 8 AU Ja.
- 9 AN Jeg vil sige hvis det ændrer regering så kan det jo godt være at, det er da en af de ting de har meldt ud at de ville lave om på dem.
- 10 AU Ja. (pause) Netop.

Hvis man definerer afbrydelser slet og ret som det forhold at man giver sig til at tale mens en anden er i gang med en replik, afbryder Katja. Og det

sker talrige gange i hendes jobsamtale. Det er en radikal forskel i forhold til Jeanett. Hun afbryder aldrig.

AU afbryder til gengæld en hel del, som det allerede er forklaret i forbindelse med (2) (replik 5 og 7). Især AU's talsmand afbryder ofte. På det reagerer Jeanett og Katja helt forskelligt. Jeanett lader sig generelt afbryde, Katja bliver generelt ved med at tale. Og så må AU's talsmand tie, ligesom i replik 7 ovenfor. Han taler ellers gerne længe og omstændeligt; han ville uden tvivl have talt mere om konsekvenserne af et regeringsskifte hvis Katja ikke var brudt ind.

I (1) forklarer Jeanett sine uddannelsesvalg som resultater af øjeblikkelige sym- og antipatier, hvad der forekommer noget i modstrid med AU's mere karriereplanlæggende perspektiv. Også hvad det angår er Katja helt anderledes. I (5) forklarer hun at hun søgte ind på Handelshøjskolen – hvad hun i øvrigt senere fortrød. Her er der på en helt anden måde tale om karriereplanlægning.

(5) Katja

- 1 AU Vidste du at, dengang I havde nationaløkonomi eller en bid af det på studenter, hvad hedder det på gymnasiet, at det så var scient., nej undskyld cand.polit. du skulle i gang med?
- 2 AN Altså da jeg var færdig med at læse den nationaløkonomibog der, der måtte det være det. (dvs. nationaløkonomi)
- 3 AU Ja.
- 4 AN (pause) Jeg gjorde, godt nok så brugte jeg det meste af sommerferien til at læse videre på det, og jeg havde inden da nået at søge ind på Handelshøjskolen. Det er problemet med at ansøgningsfristen falder faktisk før man egentlig ved hvad det er man går ind til.
- 5 AU Ja.
- 6 AU Ja ja.
- 7 AU Ja. (pause)s

Katjas dispositioner er langt fra tilfældige. Hun brugte *det meste af sommerferien* efter sin studentereksamen på at læse *videre på* nationaløkonomi (replik 4)! Det er vanskeligt at vide hvilken konkret virkelighed der ligger bag de ord, men Katja portrætterer alt andet lige sig selv som en grundig, arbejdsom og målrettet karriereplanlægger. Alene det at kalde perioden mellem gymnasium og videregående uddannelse for *sommerferien* antyder det målrettede karrierespæktiv. Studentereksamen er ikke en afslutning; efter den er der ferie, og så skal man videre med sin uddannelse.

Man kan mene at det er en farlig sti Katja betræder. Hun anvender flere kommunikative metoder som efter en stereotyp kønsopfattelse er reserveret for mænd. Hun taler meget og gerne i lange indlæg og også gerne uden at være spurgt. Hun profilerer sig selv som rationel karriereplanlægger. Hun afbryder.

Katja løber i det hele taget den risiko der er forbundet med at opføre sig på tværs af den konservative forventning til kønnet: risikoen for at virke sær, fremmed, uattraktiv, kønsløs, usexet. Men AU oplever hende næppe som sær eller kønsløs. Var det tilfældet, ville hun ikke have gjort noget godt indtryk og var næppe heller blevet ansat.

Hvorfor går det godt for Katja? Jeg vil mene at ord som *samklang*, *medviden* og *gensidighed* er nøgleord for forståelsen af den gode kemi i hendes jobsamtale. Det er på et fundament af den karakter jobsamtalen finder sted; parterne giver virkelig indtryk af at være i samklang med hinanden. Man ser det allerede i (3) hvor Katja af sig selv indleder sin præsentationstale præcis som AU ville foreslå hende det: ved at gentage indhold fra ansøgningen (replik 9).

Samklangen og gensidigheden skyldes bl.a. nogle relativt tilfældige forhold, som gør Katja særligt kvalificeret. Hendes nuværende job er kvalificerende i forhold til det job der udbydes; de to job har mange fælles træk. Og den virksomhed Katja arbejder i, er et interessant emne for AU; det afføder en masse *name-dropping* og snak om politik. Det kan bestemt ikke afvises at parterne deler politiske anskuelser. Her kan man tale om at Katja er heldig. Lige så heldig er hun da AU midt i jobsamtalen spørger hende hvad hun ville læse hvis hun skulle *vælge om*, som AU udtrykker det. Hun nævner da netop det fag som også lederen af AU i en tidligere jobsamtale har givet udtryk for at han helst ville have læst.

Men samklangen og gensidigheden skyldes mere end held; den skyldes også at Katja agerer på måder der både skaber, synliggør og understreger samklang og gensidighed. Den humoristiske replik 12 i (3) er et eksempel: *Jeg er stadigvæk jo 27 år ik?* Her spiller Katja på at begge parter er klar over at oplysningen om alder er redundant – og på at parterne ved om hinanden at de ved det! Adverbiet *stadigvæk* udtrykker redundansen og adverbiet *jo* udtrykker at alle parter er klar over den. Bemærk i øvrigt den smukt valgte og påfaldende ordrækkefølge: *jo* efter *stadigvæk* i stedet for før. Rækkefølgen, som man kun finder i talesprog, kan tjene det formål at få *jo* til at "lægge sig til" *stadigvæk* sådan at det er selve redundansen der fremstilles

som delt viden! Det fremgår klart at Katja på et meta-niveau opfatter præsentationstalen som en lille sproglek der undertiden kan handle mere om form – bare det at tale – end om indhold – det at give nye og ikke-redundante oplysninger. Og det fremgår at hun ved at det er gensidig viden for AU og hende, og ydermere at hun synes at den resulterende fokusering på form er morsom! Det samme synes AU; medlemmerne ler og giver bekræftende respons (replik 13 og 14 i (3)).

Katja arbejder effektivt med de følelsesmæssige relationer mellem sig og AU, og man kan næppe overvurdere det arbejdes betydning for kemien mellem parterne. Der er andre eksempler af lignende karakter, mere eller mindre jævnt fordelt ud over jobsamtalen. (6) viser et andet eksempel.

(6) Katja

- 1 AU Men nu, nu du sagde at dine evner som cand.polit. den ikke, de, følte du måske, ikke rigtig de blev udnyttet der hvor du nu er. Hvad er det, hvad vil du egentlig sige, sådan helt generelt ik', at cand.polit.'er de er gode til?
- 2 AN De er vel gode
- 3 AU Den må godt have en drejning over til ansættelsen her
- 4 AU Ja.
- 5 AN Hihi. (leende) Det er vel generelt at man har lært at analysere. (pause)

Det interessante er her replik 5. Katja siger *hihi*. Der eksisterer mig bekendt ikke inden for sprogvidenskaben nogen grinets typologi, men jeg vil uden tøven vove den påstand at der her er tale om latter af en særlig type. Almindeligvis noterer jeg latter i regibemærkninger, med parenteser om (se fx (3)). Men her er der tale om at Katja helt konkret siger *hihi*, hvad der må betragtes som et onomatopoeitikon. Det er simpelthen ikke den lyd man laver når man griner. Det er en lyd man laver når man har en spøg for sammen med nogle medsammensvorne, når man leger en leg der involverer indforståethed. Lyden, eller ordet, som aldrig vil finde vej til nogen ordbog fordi det næsten udelukkende findes i børnesprog og hører til den kulturs ritualitet, forstærker fællesskabsfølelsen ved at udtrykke den delte lyst ved det udsagte.

AU's replik 3 står i fare for at virke udynamisk. Lederen af AU beder Katja om at sige noget der er relevant for ansættelsen, og det turde jo være en instruks der ikke forandrer hendes verden nævneværdigt. Naturligvis skal hun det, og det ved hun jo så udmærket godt. Men med sit lille udbrud placerer hun bemærkningen i en kontekst hvor den får en anderledes charmerende betydning. Katja skaber nemlig det indtryk at der er

noget kildrende ved AU's replik 3. Det kildrende kan bestå i at replikken knytter an til et forhold som normalt er uudsagt og som bør være uudsagt hvis jobsamtalen skal bevare sin autenticitet. Forholdet er helt banalt at det gælder for ansøgere om at sælge sig selv, om at give deres udsagn *en drejning*, og ikke om at tale sandt. Den præmis bør være uudsagt, for des mere den siges højt, des tydeligere er det for parterne at de ikke uden videre kan have tiltro til hinanden. Med sit *hibi* får Katja situationen til at fremstå som om lederen af AU leger med grænsedragningen mellem det der bør siges og det der ikke bør siges. Hun skaber en humoristisk atmosfære omkring sig og AU, og først og fremmest lederen af AU, et spil i replikkerne som aldrig ville være opstået hvis hun bare havde sagt *ja, det er klart* i replik 5.

Der er som før tale om kommunikation på meta-niveau, det leende *hibi* er en kommentar til situationen der udtrykker at ansøgeren ved at hun og AU gensidigt er medvidende om hele spillet. En fremvisning af et sådant overskud kan kun opfattes som en styrkemarkering.

Man kan sige at Katja bringer sig på *hold* med AU (Goffman 1992). Hun hæver sig over begivenhederne *sammen med AU*. Men hun gør mere og andet end det. Samtidig med at hun viser sin medviden om spillet, overholder hun nemlig dets regler til punkt og prikke. Hun følger i (3) i detaljen AU's anvisning om at holde en præsentationstale, og hun svarer lige så beredvilligt i (5) og (6). Katja gør i det hele taget hvad hun bliver bedt om; hun stiller sig til rådighed og viser på AU's anfordring sin formbeherskelse frem. Hun står op på catwalk'en og drejer rundt, så at sige. Så godt nok er der tale om at hun profilerer sig kraftigt, men der er samtidig tale om at hun viser at hun kender sin plads. Katja bliver aldrig konkurrerende, dominerende eller truende i forhold til AU. Derfor er der i hendes jobsamtale ikke tale om en ligeværdig forhandling. Der er snarere tale om at virksomheden er en køber der vurderer og har ret til at vurdere en vare.

På den måde agerer Katja lokalt, i glimt, stereotyp og utvetydigt feminint. Hun stiller sig til rådighed, samarbejder betingelsesløst, underordner sig, charmerer AU ved at bruge børnesprog, osv. Da hun til sidst bliver bedt om at karakterisere sig selv så AU kan huske hende, beder hun AU huske hende som *sød og rar og interesseret i arbejdet*. Ordet *sød* hører utvetydigt til i normalforestillingen om det feminine.

Katjas iscenesættelse af samklang, medviden og gensidighed må nødvendigvis modvirke enhver form for oplevelse af hende som fremmed eller sær. Den fare der kunne ligge i at hun bruger dominante sproglige midler

der efter en stereotyp kønsopfattelse kendetegner mænd – dette med at tale meget, at afbryde, osv. – afværges fuldstændig. Det synes oven i købet at Katja alt i alt får fremstillet en feminin identitet som modsætningsfrit rummer de dominante sproglige midler. Hendes afbrydelser kan opfattes som tegn på ivrighed, og kaldes *early starts*. Og hendes store talemængder kan tages som tegn på entusiasme. I den kontekst som de stereotypt feminine gennemslag i øvrigt sætter op, ligger det lige for at antage at det er sådanne indtryk AU får.

Katja fremstiller en feminin identitet som ikke savner noget hvad angår graden af femininitet. Der er ingen rimelighed i at påstå at hun må dæmpe sine feminine sider for at tilfredsstille jobsamtalens succeskriterier: hun fremstår fuldstændig lige så feminin som Jeanett. Katja *agerer* bare sit køn på en anden måde (West & Zimmerman 1991), på en måde der skaffer hende adgang til at tilfredsstille, for ikke ligefrem at sige mestre, jobsamtalens succeskriterier. Hun er på én gang feminin og professionel.

BAGGRUND, LIVSPRAKSIS OG SYMBOLSK KAPITAL

Hvorfor er der så stor forskel på de to jobsamtaler? Måske er der nogle forskelle i ansøgernes personligheder. Måske er den ene fx mere udadvendt end den anden, hvad der helt simpelt kan skyldes at de er forskellige som individer. Forskelle af den karakter må influere på deres kommunikative muligheder.

En sådan forklaring vil altid have noget relevant ved sig. Men der er på den anden side forhold i Katjas og Jeanetts jobsamtaler der opfordrer til at der samtidig søges forklaringer der rækker ud over individniveau. Katja er i stand til at bruge umærkelige og uhyre effektive kommunikative midler der bringer hende på hold med AU. Hun fremstiller ikke bare sin egen identitet, men også relationer mellem sig selv og AU, god kemi. Er hun et kommunikativt geni? Og er Jeanett tilsvarende en slags kommunikativ analfabet?

Sådan forholder det sig næppe. Det forekommer helt usandsynligt at Katja bruger sine virkemidler bevidst og med fuldt overlæg. Dertil er det simpelthen for subtile. Det forekommer langt mere sandsynligt at det er et spørgsmål om det den franske antropolog Pierre Bourdieu kalder *habitus* (Bourdieu 1993). Med den term refererer han til et kulturelt bagland, et socialisationens potentiale, som genererer praksis, dvs. som gør det enkelte menneske i stand til at handle adækvat, eller måske ligefrem genialt. For

Bourdieu er der ikke tale om at mennesker regner ud hvad der vil gøre sig, men om at deres habitus sætter dem i stand til umiddelbart, uden at gå omvejen gennem intention og rationale, at udføre handlinger der har effekt.

Habitus kan generere handlinger der er mere eller mindre værdsatte i et givet samfund. Bourdieu bruger for det forhold termen *symbolsk kapital*. I vores samfund kan man *akkumulere* symbolsk kapital ved at uddanne sig. Den person der uddanner sig, bliver i stand til at udføre handlinger som samfundets institutioner og virksomheder værdsætter – måske så meget at de giver personen penge for at udføre dem, dvs. ansætter vedkommende. Men uddannelse i sig selv garanterer ikke adgangen til at realisere den symbolske kapital. Det fordres, skriver Bourdieu, at man taler som en *autoriseret repræsentant* eller *talsmand* for den gruppe af samfundsborgere som besidder kapitalen (Bourdieu 1993:109f).

Der er grund til at tro at Katja i Bourdieus forstand har gode kort på hånden før hun går ind til jobsamtalen, at hun kommer ind med en habitus der sætter hende i stand til at tale som en autoriseret repræsentant for en gruppe der har akkumuleret symbolsk kapital. Katjas ret til at tale meget og dominere jobsamtalen er den autoriserede agents ret. Og hendes evner for at hæve sig op over situationer og meta-kommunikere om dem, og for at skabe samklang og gensidighed, er vel hvad der skaffer hende selve autorisationen. Det er anvendelsen af de evner der tager brodden af hendes dominante adfærd og gør den sympatisk.

Socialforskningsinstituttet har lavet en undersøgelse som kort og groft fortalt konkluderer at uddannelse i Danmark i vid udstrækning går i arv (Hansen 1995). Akademikere har oftest akademisk uddannede forældre; muligheden for at akkumulere symbolsk kapital gennem uddannelse synes at afhænge af hvilket miljø man er vokset op i.

Netop hvad opvæksten angår kan der være stor forskel på Katja og Jeanett, det er der adskillige indikatorer på. *Katja* og *Jeanett* er pseudonymer, og Jeanetts virkelige navn falder utvetydigt uden for det akademiske miljøes navnepraksis – i samme grad som navnet *Jeanett* gør det. Efternavnet er et højfrekvent *-sen*-navn. Hun har gået på et gymnasium som rekrutterer sine elever bl.a. fra et af Københavns mere beskedne boligkvarterer. Efter gymnasiet var hun skoletræt og arbejdede på fabrik en tid før hun læste videre.

Katja er vokset op i Nordsjælland. Hendes for- og efternavn passer upåfaldende ind i en akademisk navnepraksis; efternavnet er en sam-

mensætning med bindestreg af et uhyre sjældent navn og et *-sen*-navn. Hun er som nævnt gået den lige vej hvad uddannelse angår. Hendes politiske holdninger går ikke ligefrem i retning af arbejderklassens emancipation.

Intet af dette garanterer at Katjas og Jeanetts opvækstvilkår divergerer afgørende, men det rejser en mistanke; der er tale om interessante symptomer på systematisk forskellige livspraksisser. Og det kan være netop den forskellighed der kommer til udtryk. Det kan tænkes at jobsamtalens praksis ligger tættere på Katjas livspraksis. Det kunne forklare hvorfor hun opfører sig så hjemmefrem, hvorfor hun i den grad mestrer genren.

Der findes resultater inden for sprogforskningen som kan understøtte det synspunkt. Fx viser en undersøgelse af kommunikation i børnehaver en forskel mellem to børnehaver hvor børnene kommer fra forskellige sociale grupper. I arbejderklassens børnehaver er der en klar styring fra institutionen. De voksne bestemmer dagsordenen og allokerer replikker, osv. I middelklassens børnehaver er der en mere ligeværdig kommunikation; de voksne og børnene sætter dagsordenen sammen, og allokeringen af replikker er mere fri (Aronsson & Evaldsson 1993). Det er altså muligt at dette med at indgå ligeværdigt i kommunikation, som Katja gør det i forhold til virksomheden, er et spørgsmål om socialisering (jf. også fx Hasan 1992, Bernstein 1996). (7) og (8) illustrerer en anden pointe i den sammenhæng.

(7) Katja

- 1 AN ... i gymnasiet på et tidspunkt (pause) der indgår også noget nationaløkonomi i pensum. Og der læste jeg, for det så ikke skal være løgn noget af juristernes (leende) nationaløkonomi.
- 2 AU Hm.
- 3 AN Og tænkte dét der.
- 4 AU Ja.
- 5 AN Det må jo lige være det jeg skal, og så at da det så kom på polit. så tænkte jeg nej det var nu lidt for meget at at sætte verden på
- 6 AU Aha.
- 7 AN meget små ligninger med stort set ingen ubekendte.
- 8 AU Ja. Hm hm.
- 9 AU Ja, det er da meget.
- 10 AN Jeg havde meget svært ved at abstrahere fra, jeg syntes ikke virkeligheden sådan helt passede til en tre gange tre matrix.

Interessant i (7) er at Katja ubesværet integrerer materiale fra sin livsverden og den professionelle verden. I replik 10 bruger hun forholdet sig-verbet *synes* og adverbiet *sådan* som subjektivitetsmarkører. Hun udtrykker der-

med at hun tager udgangspunkt i sin egen oplevelse, sin livsverden. Samtidig bruger hun begreber som *tre gange tre matrix*, der absolut hører til i den professionelle ende. Livsverdenen og det professionelle danner en perfekt *hybrid*, man får indtryk af en person der har sin faglighed *inde på kroppen*, der har *sig selv med*, eller hvordan parolerne nu kan lyde. Det professionelle er internaliseret. Helt anderledes er det med Jeanett i (8).

(8) Jeanett

- 1 AU Du lavede en opgave i organisationsteori. Hvad, hvad mandede den u-, altså. Kunne du konkludere et eller andet på baggrund af, af dit ophold derude?
- 2 AN Nu er det jo længe siden, så... (ler)
- 3 AU Ja.
- 4 AU Mm.
- 5 AN Jeg tror, altså det jeg hovedsageligt fokuserede på det var organisationsstrukturen ik'? Og det var, fandt jeg ud, altså der var så meget (pause) divisionaliseret ik'? Delt op på forskellige områder. Fagområder.
- 6 AU Ja.
- 7 AU Kan du ikke godt prøve at forklare mig noget: hvad det egentlig er der står i titlen på den der kandidatafhandling, så jeg også forstår hvad meningen er?
- 8 AU Ja.
- 9 AU Hvad er det der står, der står (pause) om den medarbejdermæssige side af logistikimplementering? Hvad betyder det?
- 10 AN Jah, vi var ude på {Virksomhed} og undersøge. De skulle have et nyt logistiksystem.
- 11 AU Hvad er det for noget?
- 12 AN Det er et styringssystem til vareflow, vareflow'et i virksomheden, produktionen.
- 13 AU Nå.

Jeanett bruger en hel del terminologi fra den professionelle verden. Her tænker jeg på ord som *organisationsstruktur*, *divisionaliseret*, *logistikimplementering*, *logistiksystem*, *styringssystem*, *vareflow*. Og det slipper hun ikke af sted med. Det ser ud til at terminologien gør indtryk på AU af at være lige lovlig smart. AU fokuserer nemlig på formen, ordvalget. AU's replik 7 tyder ikke på at AU er interesseret i indholdet i Jeanetts svar i replik 5. Svaret kommenteres ikke, AU skifter abrupt emne og stiller Jeanett en banal forklaringsopgave (replik 7 og 9). Heller ikke indholdet i Jeanetts efterfølgende svar i replik 10 kommenteres af AU. Reaktionen på det er igen at der stilles en forklaringsopgave (replik 11). Det er helt tydeligt at AU synes at Jeanetts sprogbrug kammer over og bliver fremmed, at der ikke i hendes tilfælde er tale om nogen vellykket hybrid mellem livsverdenen og det pro-

fessionelle. Hendes professionalitet er ekstern, den gør øjensynligt indtryk på AU af at være tillært og følgelig falsk.

Al den stund AU ikke forholder sig til indholdet i det Jeanett siger, må man sige at det mislykkes for hende at skaffe sig autorisation til at realisere sin symbolske kapital. Og det på trods af at hun qua sin kandidatgrad har papirerne i orden.

Forskellen i integrationen af livsverdenen og den professionelle verden kan, ligesom forskellen i hvor ligeværdigt ansøgerne indgår, skyldes forskelle i socialisering. I livsformsanalyser skelnes der mellem livsformer hvor fritiden er et middel mens arbejdet er et mål, og livsformer hvor arbejdet er et middel mens fritiden er målet (Christensen & Højrup 1989). Nogle bruger al deres energi og libido på arbejdet, og anvender fritiden til at genoplade til næste arbejdsdag. Andre går på arbejde og samler kræfter og penge sådan at de kan leve deres "rigtige" liv når de holder fri.

Med orienteringen må følge en hel verdensorden. Ser man arbejdet og fagligheden som livets mål, er det oplagt at det professionelle perspektiv må blive mere integreret i den private livsverden. I forhold til Christensen & Højrup's definitioner og i forhold til hvad vi ellers ved om de to, er det sandsynligt at Katja er vokset op i en familie der lever i en sådan livsform mens Jeanett ikke er det. Og det kan være årsagen til forskellen i deres redegørelser i (7) og (8).

KONKLUSIONER

Jobsamtalen er en diskursiv praksis der umiddelbart favoriserer mænd. De ansøgere der ansættes, taler meget og længe uden nødvendigvis at være blevet spurgt. En sådan sproglig adfærd ligger i forlængelse af det stereotyp maskuline. Det er ikke mærkeligt hvis kvinder har besvær med at gøre et favorabelt indtryk når det er konkurrencebetingelserne.

I artiklen demonstrerer jeg hvordan to ansøgere med samme biologiske køn, Jeanett og Katja, ikke desto mindre klarer sig vidt forskelligt i deres jobsamtaler. Begge agerer i forlængelse af hvad den danske psykolog Dorte Marie Søndergaard kalder det kvindelige *kropstegn* (Søndergaard 1996). De genkendes umiddelbart som, og handler utvetydigt som kvinder. Men deres sproglige adfærd er vidt forskellig, og har vidt forskellige konsekvenser for deres muligheder for at fremstå som kompetente. De opnår i meget forskellig grad at blive betragtet som reelt og ikke bare formelt kvalificerede – med artiklens terminologi: at realisere deres symbolske kapital. I

artiklen påpeger jeg forskelle i Jeanetts og Katjas socialisering og resulterende livspraksisser, og foreslår at realisationen af den symbolske kapital afhænger af sådanne forhold.

Alt i alt aftvinger jobsamtalen som målemetode respekt. Det er fine nuancer i den menneskelige ageren der giver udslag. Det bliver synligt at uddannelse i sig selv ikke er kvalifikation nok; der fordres også en internalisering af uddannelsen sådan at livsverdenen og den professionelle verden i ansøgeren fremstår som et hele: en modnet og fuldt udviklet hybrid. Men man kan komme i tvivl om hvad det egentlig er der måles. Er det kompetence? Eller er det køn? Eller er det sociale og kulturelle tilhørsforhold?

NOTER

1. Tabel 1 viser fordelingen af tale i otte jobsamtaler udført i én virksomhed. I de øvrige virksomheder var resultatet det samme: de ansøgere der talte lidt, blev ikke ansat (jf. Scheuer 1998).
2. Signifikansen er et udtryk for risikoen for at den viste fordeling af tale er opstået ved en tilfældighed. Fordi risikoen er meget lille, under en halv procent, må fordelingen betragtes som systematisk. Resultaterne er udtryk for et systematisk forskelligt udfald i de to grupper.
3. Der står *AU* ud for ansættelsesudvalgets replikker og *AN* ud for ansøgerens. Når der flere gange i træk står *AU* ud for replikkerne, skyldes det at forskellige personer i ansættelsesudvalget tager ordet. Fortrolige oplysninger er erstattet med tekst mellem kantede parenteser. Regibemærkninger står mellem almindelige parenteser.
4. Det kan man konstatere i de diskussioner AU's medlemmer fører mellem jobsamtalerne. Da taler de om hvad der ligger i dette at *fortælle som sig selv*.

LITTERATUR

- Aronsson, Karin & Ann-Carita Evaldsson (1993): *Pedagogic Discourse and Interaction Orders: Sharing Time and Control*. I Coupland, Nikolas & Jon F. Nussbaum (red): *Discourse and Lifespan Identity*. Language and Language Behaviors vol. 4. London: Sage. 103-31
- Bernstein, Basil (1996): *Pedagogy, Symbolic Control and Identity. Theory, Research, Critique*. London: Taylor & Francis.

- Bourdieu, Pierre (1993): *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. (Engelsk oversættelse af original fra 1972.)
- Cameron, Deborah (1992): *Feminism & Linguistic Theory. Second Edition*. London: Macmillan.
- Christensen, Lone Rahbek & Thomas Højrup (1989): Strukturel Livsformsanalyse. *Nord Nytt* 37. 53-91.
- Coates, Jennifer (1986): *Women, men and Language*. London og New York: Longman.
- Coates, Jennifer & Deborah Cameron 1989 (red): *Women in Their Speech Communities*. London og New York: Longman.
- Fairclough, Norman (1989): *Language and Power*. London og New York: Longman.
- Fairclough, Norman (1992): *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, Erving (1992): *Vore rollespil i hverdagen*. Oslo: Hans Reitzels Forlag. (Norsk oversættelse af original fra 1956.)
- Gregersen, Frans & Simo Køppe (1994): *Idehistorie. Ideer og strømninger i det 20. århundrede. Bind 1*. Århus: Amanda.
- Hansen, Erik Jørgen (1995): *En generation blev voksen. Den første velferdsgeneration*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Hasan, Ruqaiya (1992): Meaning in Sociolinguistic Theory. I Bolton, Kingsley & Helen Kwok (red): *Sociolinguistics Today. International Perspectives*. London og New York: Routledge.
- Lehrmann Madsen, Helle (1994): Anmeldelse af Norman Fairclough: *Discourse and Social Change*. *NyS* 18. 119-126.
- Scheuer, Jann (1995): Jobsamtalens grammatik. *NyS* 20. 41-60.
- Scheuer, Jann (1996a): *Sprog, køn og magt i jobsamtaler*. Ph.d.-afhandling ved Københavns Universitet. Ikke publiceret.
- Scheuer, Jann (1996b): Jobsamtale mellem én jyd og adskillige københavnere. I Nielsen, Bent Jul & Inge Lise Pedersen (red.): *Studier i talesprogsvariation og sprogkontakt*. København: C. A. Reitzels Forlag. 273-84.
- Scheuer, Jann (1997): Køn og magt i jobsamtaler. I Grostøl, Mette & Poul Poder Pedersen (red.): *Mere end ord*. København: Forlaget Kommuneinformation. 47-55.
- Scheuer, Jann (1998): *Den umulige samtale. Sprog, køn og magt i jobsamtaler*. København: Akademisk Forlag.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996): *Tegnet på kroppen. Køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i akademika*. København: Museum Tusculanums Forlag.
- Tannen, Deborah (1990): *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*. New York: Ballantine.
- Tannen, Deborah (1994): *Gender & Discourse*. Oxford og New York: Oxford University Press.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (1991): Doing Gender. I Lorber, Judith & Susan A. Farrell (red.): *The Social Construction of Gender*. London: Sage. 13-37.