

JANN SCHEUER

## På catwalken med en matris 3x3 Kön, språk och symboliskt kapital i anställningsintervjuer

*I anställningsintervjuer får ofta den som talar mycket jobbet, vilket vanligtvis gynnar män. Men det finns också variationer inom könen. Kvinnor som talar mycket får jobbet och män som talar lite får inte jobbet. Jann Scheuer analyserar två anställningsintervjuer med kvinnliga sökanden och visar att språklig praxis varierar inom samma kön.*

Mycket tänkande kring kön tar sin utgångspunkt i en stereotyp dikotomisk könsuppfattning. Man försöker visa att kvinnor är på ett sätt och män på ett annat. Könet uppfattas som en kategori som har två värden: man eller kvinna, och till dessa värden knyts två fundamentalt olika sätt att vara, tänka och handla, eller vilka sätt diskussionerna nu försöker förhålla sig till.

Den biologiska dikotomin överförs direkt till en social och psykologisk dikotomi, och det är till skada för förståelsen av kön som social och psykologisk konstruktion. Resultatet blir en naiv och förenklad förståelse som ofta medverkar till att hålla kvar stelheten i den förhärskande könsuppfattningen i stället för att upplösa den.

Forskningen om språk och kön har inte heller gått fri från en sådan uppdelning. Det finns forskare som genom studier av språkligt beteende har försökt visa att kvinnor är solidariska och strävar mot jämbördiga relationer, medan män är konkurrerande och hierarkiska, att kvinnor är känslorienterade, medan män är informationsorienterade o.s.v. (Cameron 1992, Coates 1986, Coates & Cameron 1989, Tannen 1990).

I denna artikel vill jag plädera för en nyanseering av det dikotomiska tänkandet kring kön. Artikelns teoretiska utgångspunkt är en foku-

sering på kön som social konstruktion som det kommer till uttryck i språklig interaktion. Avsikten är att visa att socialisation inom ett och samma biologiska kön kan resultera i radikalt olika könsrelaterade språkliga beteenden.

Studieobjektet är anställningsintervjuer; jag använder mig av och framlägger resultat från en undersökning av anställningsintervjuer i fyra stora danska företag (Scheuer 1996a, 1998). Undersökningen utfördes under perioden 1993-96.

### *Anställningsintervjuer som diskursiv praxis*

Anställningsintervjuer är en modern *praxis*, inte nödvändigtvis i betydelsen ny, men snarare som något synnerligen ofta förekommande i vår nutid. Vid många anställningar, och inte minst när det är tal om medarbetare med längre utbildning, är anställningsintervjun snarare regel än undantag.

Anställningsintervjuer kan uppfattas som en *diskursiv praxis*, så som den engelske lingvisten Norman Fairclough använder begreppet (Fairclough 1989, 1992, Lehrmann Madsen 1994). Med diskursiv praxis menas att det produceras och konsumeras betydelse och text. Typiska exempel på diskursiv praxis är kommunikationer innanför institutionaliserade

ramar, t.ex. produktion och reception av en tidningsartikel, en läkarkonsultation eller – en anställningsintervju.

Företagens avsikt i undersökningens anställningsintervjuer är att utreda den arbetssökandes kvalifikationer, ett i detta sammanhang vitt begrepp. Den sökande ska värderas i sin totalitet; man undersöker och letar efter *hela människan*. Det gäller kort sagt för företagen inte bara att komma underfund med vad den sökande är utbildad till, utan också att mera omfattande komma underfund med vem den sökande är. Ett av anställningsintervjuernas existensberättiganden är att sådant bäst förnims och upplevs i en faktisk interaktion.

Den sökandes liv utanför arbetet blir ett intresseområde: fritidssysselsättningar, familjelivet, den personliga livsorienteringen. Förutom det rent yrkesmässiga kommer den sökandes *livsvärld*, den privata och vardagliga upplevelsefären, att spela en viktig roll (Gregersen & Køppe 1994:227f.). Det är mycket ofta dess innehåll det talas om, och från den utkikspunkten som sakerna beskådas. Därför blir anställningsintervjuer ämnesmässigt en blandad historia. Det kan talas om de flesta förhållanden i sökandens liv; det mesta kan göras relevant i en anställningsintervju.

Anställningsintervjuerna har inte bara funktionen att få parterna att tala med varandra om arbetet och kvalifikationerna, hårda som mjuka. De är också en omedelbar undersökning, ett enkelt och praktiskt test av *kemin* mellan den sökande och företagen. Det prövas om parterna *passar ihop*, om företaget helt enkelt gillar sökanden – och omvänt.

Därför blir anställningsintervjuerna också vad gäller genrer eller diskursiva praxisar en blandad historia. De kan både förstås som *en* praxis och som ett flertal skiftande och interagerande diskursiva praxisar. När det talas om yrkesrelaterade områden används ofta praxisar av relativt formell karaktär. Sökandena redogör t.ex. ofta för sina karriärer genom att göra längre presentationer, och det är en rätt formell diskursiv praxis, som hör till den professionella världen. En relativt formell praxis är också anställningskommitténs (hädanefter AK) utfrågning av den sökande. Men det används

också praxisar av mer informell karaktär. Parterna skojar t.ex. nästan alltid med varandra under samtalen, och de använder ofta informella praxisar från sina livsvärldar för att försöka mjuka upp situationen lite och skapa god kemi.

Inom de ramar som de diskursiva praxisarna sätter ska sökandena och AK försöka att realisera sina mål. Sökandena är föremål för en subjektiv bedömning och måste därför hela tiden anstränga sig för att göra ett gott intryck. Anställningsintervjuerna blir bl.a. av den orsaken en *asymmetrisk praxis*; parterna har olika mål för ögonen. Sökandena vill göra ett gott intryck, både vad gäller det professionella och det allmänt mänskliga. Företagen däremot vill gärna försäkra sig om att det goda intrycket också är ett kvalificerat intryck. Och det är något helt annat.

### *Framgångskriterier*

Det är svårt, om inte rätt och slätt omöjligt, att finna en formel för vad som skapar ett gott intryck. Det finns knappast något tillvägagångssätt, något på förhand fastlagt beteende som kommer att göra ett gott intryck på alla företag. Men resultatet från undersökningen är att det goda intrycket hänger samman med något så enkelt som mängden tal. Tabell 1 visar hur anställningsintervjuer där anställning blev resultatet, skiljer sig från anställningsintervjuer där anställning inte ägde rum.<sup>1</sup>

Siffrorna i den första raden anger hur många ord de arbetssökande i genomsnitt yttrade under anställningsintervjuerna. Siffrorna i den andra raden anger hur stor procentandel av talet som kom från de sökande. Det är en signifikant skillnad på anställningsintervjuer som resulterade i en anställning och de som inte gjorde det.<sup>2</sup> De sökande som fick jobb talade mest. De yttrade fler ord, och det berodde inte på att det överhuvudtaget talades mer under deras intervjuer. De hade nämligen generellt större andel av talet, en högre procentdel av orden kom från dem.

Det finns andra resultat i undersökningen som pekar i samma riktning. Sökande som fick jobb hade i genomsnitt längre repliker. De höll längre inlägg, gav fylligare svar, mer

omfångsrika redogörelser eller vad det nu kunde röra sig om. De talade mer och längre åt gången.

Man kan därav inte dra slutsatsen att det gäller för de sökande att styra anställningsintervjun in i diskursiva praxisar där de talar så mycket som möjligt. Det fanns nämligen också sökande som förstörde sina chanser genom att tala alltför mycket. Ett av problemen i det sammanhanget kan vara att företaget inte får tillfälle att ställa sina frågor p.g.a. att den sökande i för hög grad insisterar på en monologisk diskursiv praxis och använder all taltid. Hindrar man rekryteraren att få ordet kan man framstå som dominerande, påstridig och utan känsla för situationen.

Man kan däremot dra slutsatsen att anställningsintervjuer är en balansakt. Det gäller att tala tillräckligt. Sökandenas möjligheter att göra ett gott intryck går via en viss mängd tal, och ett av problemen för de sökande som inte fick jobb var att de talade för lite. De diskursiva praxisarna som gällde i deras anställningsintervjuer gav dem inte tillfälle att tala tillräckligt mycket.

### *Talmängd och kön*

I inledningen kritiserar jag en del av forskningen om språk och kön för att hålla fast vid en förenklande dikotomisk könsuppfattning. Men den dikotomiska könsuppfattningen är faktiskt inte utan relevans för undersökningen. I det dikotomiska perspektivet måste det vara en självklar förväntan att anställningsintervjuernas framgångskriterier ger män bättre chanser än kvinnor. Orsaken är att de diskursiva praxisar som låter de sökande tala ordrikt och länge åt gången, är praxisar som först och främst utövas av män. De försöker med ett

konkurrerande språkligt handlingsmönster placera sig överst i kommunikationens hierarki, genom att tala mycket och också t.ex. genom att avbryta mer än kvinnor gör (jfr forskningsöversikt i Tannen 1994:55f.). Män har helt enkelt lättare att komma till tals i den offentliga sfären, och i den äger anställningsintervjuerna rum, oavsett om de handlar om hårda eller mjuka kvalifikationer. Därför kan man förvänta sig att män talar mest, att deras handlingssätt är ett framgångsrikt handlingssätt, att anställningsintervjun med andra ord är ett urvalsverktyg som väljer män.

En sådan förväntan kommer inte heller på skam, och det kan tyckas som en skänk till nämnda forskning. Det förhåller sig i stora drag så att skillnaden mellan anställningsintervjuer med sökande som får jobb och inte får jobb återfinns som en skillnad mellan anställningsintervjuer med män och kvinnor. Det som karaktäriserar anställningsintervjuer med sökande som inte får jobb, karaktäriserar också anställningsintervjuer med kvinnor: den sökande talar relativt lite, företagsrepresentanterna relativt mycket.

Det är i detta sammanhang viktigt att notera att den arbetssökande och företagsrepresentanterna är medskapare i varandras betende. Sökanden kan bara tala mycket om intervjuerna tillåter det, det vill säga om de inte själva talar mycket. Sökanden kan bara ha långa repliker om intervjuerna låter bli att avbryta. Det är upp till båda parter att fördela talet mellan sig.

Av den anledningen är det intressant att undersöka i vilken utsträckning företagen själva skapar anställningsintervjuernas utfall. Det är ju möjligt att de sökande som inte får tala tillräckligt hamnar i den situationen för att företaget ger dem dåliga förutsättningar att

Tabell 1: *Sökandenas talmängd*

	Anställning	Icke anställning
Antal ord från sökanden	5 435	3 078
Sökandens andel av talet	44 %	32 %
Signifikans < 0,5 %		

Tabell 2: *Anställningsintervju med sökande som talar mycket och lite*

	Katja	Jeanett
Antal ord från sökanden	5 821	2 965
Sökandens andel av talet	51 %	30 %

komma till tals. Och i undersökningen finns det faktiskt indikationer på att företaget i hög grad är medskapande i anställningsintervjuernas utfall. Det ställs t.ex. fler frågor till kvinnor än till män, och kvinnor får frågor av en enklare karaktär (Scheuer 1998). De styrs alltså av företagen in i diskursiva praxisar där de intar en relativt passiv och underordnad position, nämligen positionen som intervjuoffer. Utifrån den positionen är det svårt att profilera sig.

Undersökningen levererar på det hela taget ammunition till åsikten att anställningsintervjuer är en urvalspraxis som brett och onyanserat favoriserar män; det råder det inget tvivel om (Scheuer 1996b, 1997, 1998).

Men det hör också till bilden att det finns stora variationer inom varje biologiskt kön; alla män uppför sig inte lika, och det gör inte kvinnorna heller. Därför finns det anledning att bedriva jämförande studier inom varje grupp.

### *Tal i två anställningsintervjuer*

I det följande ska jag analysera två anställningsintervjuer med kvinnor, en som talar mycket och anställs och en som talar lite och inte anställs. De kallas härefter Katja och Jeanett. Avsikten är att belysa skillnaden i kvinnors möjligheter att uppfylla anställningsintervjuns språkliga framgångskrav.

De två sökandena är på många sätt jämbördiga; de är båda kvinnor strax under trettio, båda har nyligen (det vill säga under det gångna året) avslutat sina akademiska utbildningar. Ingen av dem har barn.

Anställningsintervjuerna äger rum på ett stort danskt företag, och AK består av tre personer, två kvinnor och en man. Mannen är hierarkiskt högst placerad i företaget och för primärt ordet för AK – han producerar cirka två

tredjedelar av AK:s tal. Tabell 2 visar några enkla data från de två anställningsintervjuerna.

De sökande producerar 5821 respektive 2965 ord, som utgör 51 procent respektive 30 procent av talet i deras anställningsintervjuer. Katja producerar en atypiskt stor andel av talet: 51 procent av de talade orden, där genomsnittet är 44 procent (jfr tabell 1). Men mängden ord är typisk för sökande som anställs – och Katja blir anställd. Jeanetts siffror är typiska för sökande som inte anställs – och hon anställs inte.

Några andra kvantitativa förhållanden ska kort nämnas. Katjas och Jeanetts genomsnittliga repliklängder är 20 respektive 10 ord. Också det är typiskt för sökande som anställs respektive inte anställs. De sökande som producerar de längsta replikerna klarar sig bäst.

Företagen ställer 84 respektive 145 frågor till Katja och Jeanett, och av dessa är 58 respektive 93 *ja/nej*-frågor. Också det är typiskt för anställningsintervjuer med sökande som anställs respektive inte anställs. Det ställs flest frågor till platssökande som inte anställs. De platssökande som inte blir intervjuoffer utan mer likvärdiga samtalspartners gör uppenbarligen det bästa intrycket.

### *Jeanett*

I det följande analyserar jag några utdrag från de två anställningsintervjuerna. Båda utformar sig så att AK:s medlemmar inledningsvis presenterar sig själva och ger en presentation av företagets struktur och funktionsområden. Därefter ombeds de sökande att presentera sig själva. Från det ögonblicket härrör (1). Det är första gången Jeanett på allvar ska föra ordet.

Företagets presentation var mycket lång och det kommenterar AK:s medlemmar i replik 3 till 11, samtidigt som den sökande

med nästan överdriven grundlighet uppmanas att ge sin presentation (replik 7 och 9 och 11). Jeanett talar då i replik 12 och 14.

(1) Jeanett<sup>3</sup>

1 AK Har du några vidare frågor om det här?

2 SÖ Nej, ni har verkligen kommit med svar på en massa av de frågor som jag hade till er i förväg i alla fall. (skrattar)

3 AK (småskrattar) Det var också en rejäl genomgång.

4 SÖ Ja det var det. (skrattar)

5 AK Nu har vi pratat... (karikerat, utdraget uttal) (skrattar)

6 SO (småskrattar)

7 AK Det var lite tungt. Men nu vill vi låta dig komma till tals, för nu när vi har pratat uteslutande om oss själva, så vill vi gärna att du ger en liknande beskrivning av vem du är och så. Det står förstås också något om det i din ansökan, men...

8 SÖ Mm.

9 AK Du får ta något av det eller ta det du har skrivit i din ansökan.

10 AK Du får gärna upprepa det.

11 AK helt fritt för dig... Liksom presentera dig själv.

12 SÖ (skrattar) Ja, jag blev civilekonom nu i september och har sökt jobb och jobb och jobb, och i alla fall varit nära... (lång paus) Och jag är tjugosju år.

13 AK Mm

14 SÖ Och i min civilekonomutbildning har jag haft, hm, personal- och organisationsutveckling som primära ämnen, det var det jag fattade störst intresse för efter grundutbildningen (paus) och (paus) Vad ska (harklar sig) jag säga mer? (skrattar)

15 AK Mm. (paus)

16 AK Ja.

17 AK Har du alltid vetat att du skulle läsa, ja okej nu kallar jag det organisation, alltså (paus) på, på civilekonomutbildningen? Men att du ville åt det hållet, alltså från, från grundskolan och det du nu annars har valt av utbildning hittills?

18 SÖ Nej, det var något jag kom fram till när jag läste grundutbildningen, alltså.

19 AK Ja.

20 AK Alltså där hade man ju både räkenskap och finansiering och

21 AK Ja. Ja.

22 SÖ Också organisation. Och då var det liksom det jag tyckte var mest spännande, helt enkelt.

23 AK Hm, hm.

24 AK Men om du försöker gå lite längre tillbaka, liksom? ( paus) Att du gick i gymnasiet på Frederiksberg kan jag se?

25 AK Ja. På Falkonérgården på Frederiksberg.

26 AK Ja. Falkonérgården, ja.

27 AK Ja.

28 SÖ Ja

29 AK Visste du då att du ville läsa grundutbildningen?

30 SÖ Hm, nej det gjorde jag faktiskt inte.

31 AK Hm, men varför började du då med det?

32 SÖ Jamen efter studentexamen, då var jag lite trött på att gå i skolan så jag arbetade med olika saker, för att, alltså jag försökte undersöka vilka möjligheter jag hade.

33 AK Ja.

34 SÖ Och då tyckte jag det lät som en spännande (paus) och då kom jag på att det var det jag gärna ville.

35 AK Hm hm.

36 AK Ja det kom du på året efter. Inte sant?

37 SÖ Ja, för jag hade paus ett år, ju?

38 AK Ja ja.

39 AK Mm.

40 AK Hade du något som du gick omkring och jonglerade med uppe i huvudet, att du kunde kanske tänka dig det eller det, eller, eller var du bara helt blank inför vad du ville, eller du ville bara ut och ha ett arbete eller något liknande?

Jeanetts tal blir aldrig något riktigt tal, så som AK förmodligen gärna vill ha det. I ord räknat blir det mindre än ordantalet i AK:s uppmaningar till Jeanett att tala, och den symmetri AK frågar efter – *nu har vi talat om oss så nu ska du tala om dig själv* (replik 7) – realiseras aldrig. Jeanett går snabbt i stå (den långa pausen i replik 12) och hon börjar ge upplysningar som varken tycks passande eller användbara i situationen: hon berättar att hon sökt många jobb och hur gammal hon är (replik 12).

Det är som om parterna inte har samma idé om vilken diskursiv praxis som ska gälla. Genom att nämna sin ålder gör Jeanett visserligen det hon ombeds att göra: hon upprepar

upplysningar från sin ansökan. Men kommentaren är i dubbel mening olämplig. För det första hör den hemma på en annan plats i ansökningsprocessen. *Jag är 27 år* kunde kanske vara en passande formell inledning, t.ex. i en skriftlig ansökan om ett jobb. För det andra kännetecknar åldersangivelsen en yngre grupp än den Jeanett i detta sammanhang bör placera sig i. Kommentaren är lite för tonårsaktig, för att säga det på ett annat sätt.

Svårigheterna att hitta en diskursiv praxis framgår också av replik 14. Här frågar Jeanett direkt AK vad hon ska tala om. Hon undanber sig explicit det ansvar som sammanhänger med att göra en presentation; hon vill inte själv bestämma vad hon ska tala om, hon vill helst slippa ha initiativet.

Men omedelbart därefter finner då parterna en gemensam diskursiv praxis: intervjun. AK börjar ställa frågor i replik 17 och resten av (1) består av frågor från AK och svar från Jeanett.

(1) visar ett utsnitt av anställningsintervjun där det sker en utveckling. Kommunikationens villkor ändras. I första hälften är Jeanetts villkor att hon ska hålla en monolog, i andra hälften att hon ska besvara intervjufrågorna. Man måste säga att anställningsintervjun utvecklar sig så att Jeanetts roll blir mer anspråkslös. Hennes uppgift blir att ge relativt korta svar.

Sett utifrån en stereotyp uppfattning av sammanhanget mellan språk och kön är det en förväntad utveckling. Den sökande är en kvinna, och det är ingen överraskning att en anställningsintervju med en kvinna utvecklar sig så att de diskursiva praxiserna placerar henne i en underordnad position.

Men det kan diskuteras om det är AK:s fel att Jeanett hamnar i den positionen. Om man ska tala om vem som har ansvaret för utvecklingen, är det omöjligt att frikänna henne. Hon tvingar nästan AK till att börja ställa frågor genom att tydligt visa sitt obehag över att vara tvungen att hålla en presentation. Det är svårt att påstå att AK begår ett övergrepp mot Jeanett, t.ex. genom att avbryta henne eller att med andra dominant språkliga maktmedel sätta henne på plats. Det tycks snarare vara så, att detta att tala och på så sätt vara i fokus är oförenligt med Jeanetts personlighet och iden-

titet. Annars finns de akademiska förutsättningarna där; hon är civilekonom. Det är uppenbarligen själva positionen som ensam talare som är henne främmande och ohanterlig.

Resultatet blir att Jeanett bestämmer sig för en annan diskursiv praxis; det är p.g.a. henne som intervjuformen tas i bruk. Vad den saken angår kan man säga att hon, som yttersta konsekvens – genom att visa fram sin vanmakt –, kontrollerar kommunikationen. Hon framställer sig själv, eller konstruerar sig själv, som en flicka som inte är vuxen nog att ta ansvar och tala själv. Hennes förvirrade skratt i replik 14 slår fast den positionen fullständigt. Sett ur det perspektivet är det inte tal om att AK som maktinstans sätter den sökande på plats. Det är tvärtemot tal om den sökandes aktiva intagande av en stereotyp feminin position som tvingar AK att inta den dominant rollen som intervjuare. AK önskar inte den positionen från början.

Kvar står dock det grundläggande: Jeanett har nog *kontroll*, men inte *makt* (Bernstein 1996:19). Hon bestämmer nämligen en diskursiv praxis som gör henne maktlös, en praxis som placerar henne som passivt intervjuoffer och som en konsekvens därav också som en sökande som inte ska anställas. Intagandet av den stereotyp feminina positionen leder till maktlöshet och fiasko under de givna spelreglerna, anställningsintervjuns spelregler. Jeanett talar inte tillräckligt och säljer sig själv dåligt.

AK har i gengäld ett ansvar för hur den diskursiva praxisen utförs. Jeanett bestämmer att det ska ske en intervju, men AK bestämmer vad det ska frågas om. Och det finns en disharmoni mellan de perspektiv som kommer till uttryck i frågorna och svaren. AK frågar om tidpunkter och fakta (t.ex. replik 24 och 36) och vill helst uppfatta Jeanetts utbildning som ett resultat av målinriktade val och en medvetet framåtriktad karriärplan. I replik 17 frågas Jeanett t.ex. om hon har vetat *från grundskolan* att hon skulle läsa den ekonomiska grundutbildningen. Hon berättar om utbildningsval som är resultat av omedelbara här-och-nu-upplevelser av vad som var *mest spännande, helt enkelt* (replik 22), och det är onekligen något helt annat. AK frågar gång på gång om ett professionellt karriärpla-

nerande sammanhang, och Jeanett svarar med utgångspunkt i sin omedelbara lust.

Det är frågan om inte AK:s insisterande på det planerande perspektivet medverkar till att den mycket snärjande intervjuformen upprätthålls (värst i replik 24 till 29). AK kunde kanske ha gett Jeanett bättre möjlighet att förklara sina utbildningsval om de accepterat de premisser de avgjorts på.

På andra ställen i anställningsintervjun är det helt klart att först och främst AK har ansvaret för att det utförs diskursiva praxisar som inte ger Jeanett några goda möjligheter att göra sig gällande.

I (2) framställer AK ett hypotetiskt scenario, eller rättare: scenariot presenteras hypotetiskt (replik 1), men det visar sig lite senare att det faktiskt finns en grupp medarbetare i företaget som den som beskrivs (replik 16). Jeanett ombeds att demonstrera sina organisations- och personalutvecklande kunskaper på denna tröga och ovilliga grupp (replik 1 och 3). Man kan anta att det är tal om en utmanande uppgift eftersom AK:s medlemmar uppenbarligen själva har kämpat med problemet utan att finna lösningar.

## (2) Jeanett

1 AK Om du nu har en grupp medarbetare som har haft samma arbete i tjugofem år. De har inte särskilt mycket utbildning...

2 SÖ Mm.

3 AK De är, för att säga det (paus) på ren danska, de är helt enkelt gammaldags och konservativa. Vad, vad ska man göra med en sådan grupp medarbetare?

4 SÖ Ja, det beror på vad de har lust med, för

5 AK De har inte lust till annat än det de håller på med idag.

6 SÖ Nej. Det är ju

7 AK Och det är inte så mycket, det? Låt oss bara säga så.

8 SÖ Ja.

9 AK Det är mycket lite de har lust med.

10 SÖ Mm.

11 AK Och det är närmast en förolämpning om man (paus) ställer några krav. Vad gör man med sådana människor?

12 SÖ Ja. (skrattar)

13 AK Ja. (skrattande )

14 AN Ska dom få en varning?

15 SÖ Hm, nej, det tycker jag inte nödvändigtvis att man ska ge dom. Man kan pröva att övertala dom till att prova något nytt, inte sant? Men jag tycker ju att det är svårt om de har suttit i tjugofem år och gjort det samma och inte vill annat.

16 AK (harklar sig) Ja, det behöver du heller inte lösa för det har vi andra använt lång tid att tänka över.

17 SÖ (skrattar)

18 AK Det är, det är inte någon lätt fråga, det är jag helt medveten om. (skrattar)

19 SÖ Nej. (skrattar)

20 AK Det kunde ju hända att du satt inne med ett guldkorn, eller hur?

Det ställs alltså en yrkesrelaterad fråga som det verkligen är tyngd i och som det skulle vara mycket förtjänstfullt för Jeanett att svara på. Hon börjar med att svara i replik 4. Och blir ögonblickligen avbruten av AK:s talesman. Hon försöker igen att svara i replik 6 och blir återigen avbruten.

AK:s talesman understryker därefter i replik 5, 7 och 11 att problemet överhuvudtaget inte har någon lösning: medarbetarna vill helt enkelt inte utvecklas – och upprepar då sin fråga i replik 11. Det är inte så konstigt att Jeanett inte längre känner sig manad att ge ett egentligt svar (replik 12), och den efterföljande utvecklingen visar att maktlösheten kanske var vad AK ville nå fram till. I alla fall är den användbar: den ger AK:s ledare ett tillfälle att framställa en attraktiv identitet. I replik 14 får han tillfälle att ställa en skämtsam fråga, i replik 16 får han tillfälle att trösta Jeanett. Hennes maktlöshet gör det möjligt för AK:s ledare att framträda som en varm och beskyddande förhandlingsledare.

Sedd i backspegeln framstår (2) som en liten identitets- och relationsbearbetande lek där den sökande utmanas pro forma och därefter snabbt "räddas". AK:s replik 16 berättar att hela passagen endast var ett skämt. Men inte desto mindre värderas Jeanett därefter negativt i replik 20, vilket kan tyckas paradoxalt.

Den första intervjuusekvensen (1) visar troligen en kritisk punkt i anställningsintervjun,

nämmligen Jeanetts första tillfälle att ta ordet. AK upplever då att hon behöver eller rentav kräver hjälp. Den andra intervjusekvensen (2) visar vilken effekt den erfarenheten har i anställningsintervjun. Den diskursiva praxisen är så att säga muterad. Det har nu blivit så att AK, till och med i situationer där Jeanett just inte behöver det, träder in, eller bryter in, och styr bort henne från positionen som talare. Det är inte längre tal om en intervju, för hon ges inte tillräckliga möjligheter att svara.

Det mönster som bildas ger parterna kolossala problem. Jeanett hindras att tala. Hennes repliker blir knappa, hon ställs inför många frågor och man avbryter henne. AK förhindras att lyssna. AK får aldrig veta vad det var Jeanett skulle svara i (2). Och här fanns annars ett tillfälle att mäta hennes yrkesmässiga kvalifikationer. Parterna följer helt enkelt inte längre anställningsintervjuns objektiva mål.

Anställningsintervjun med Jeanett illustrerar hur könsrelaterade beteendemönster kan spela en avgörande roll för intervjuers utfall. Hennes feminina osäkerhet i (1) får AK:s manliga dominanssegenskaper att utvecklas till fullo, trots att två av AK:s tre medlemmar faktiskt är kvinnor. Andra delen av (1) och hela (2) visar hur detta sker. Språkligt handlar det bl.a. om att ställa många frågor och att avbryta.

### *Katja*

Jeanett klarar sig dåligt: hon gör inget gott intryck på företaget. Medlemmarna av AK säger efter samtalet att de tycker att hon framstått som oengagerad, och det beror antagligen på att hon inte talat särskilt mycket. Hon producerar som sagt bara 30% av orden i sin anställningsintervju. Katja får på ett helt annat sätt tala för sig, hon producerar 51% av orden i sin anställningsintervju. I det följande ska jag titta på hur hon får så mycket sagt.

Katja sätts igång på samma sätt som Jeanett, vilket visas i (3) nedan. AK håller i anställningsintervjuns början ett långt tal om företaget, beklagar därefter talets omfång (replik 4) och ger så den sökande ordet (replik 8). Situationen är på många sätt den samma som förut, AK använder åter den symmetriska principen: ”nu

har vi talat, så nu ska du tala” (replik 4 och 6). Men det händer något helt annat denna gång.

### (3) Katja

1 AK Det är då i mycket stora drag vår organisation (paus) och det vet jag inte om du har några frågor om, först.

2 SO Nej, inte sådär omedelbart i alla fall,

3 AK Nej.

4 AK Och nu när vi har haft en så lång presentation av oss själva så tycker jag att det är på tiden att

5 SÖ (skrattar)

6 AK att du också får lov, du sitter väl och väntar på att få lov till

7 SÖ Ja.

8 AK att säga något, så fast vi kan se en del i din ansökan och så, så tycker jag du ska ge oss en presentation av dig själv så som du själv har lust att presentera dig, alltså? (paus)

9 SÖ Hm hm. (paus) Jag upprepar först lite av det som står i ansökan (skrattande).

10 AK Jamen det är helt okej, du bestämmer själv.

11 AK Ja.

12 SÖ Jag är fortfarande ju tjugosju år, förstås?

13 AK Ja.

14 AK (skrattar)

15 SÖ Färdig som civilekonom för ett år sen (paus), och har på sätt och vis av en slump hamnat på [Företag], via en väninna som är medlem av [Organisation] som helt plötsligt tog telefonen och ringde när de saknade en sekreterare och de visste att jag snart var färdig och hon vet också att jag gärna vill ha något att göra.

16 AK Ja.

17 AK Ja.

18 SÖ Det är i stort sett anledningen till att jag hamnade där och inte har hamnat på något av alla de andra ställen som jag kunde ha kommit på, kanske.

19 AK Ja.

20 SÖ (paus) Det, sen jag började där så har det mesta av tiden i stort sett gått åt till att arbeta för att...

21 AK Ja.

22 SÖ Det är inte den mest förutsägbara arbetsplatsen.

23 AK Nej.



- 24 SÖ Det kan jag också föreställa mig att er inte heller alltid är. När dom
- 25 AK Inte alltid.
- 26 AK Nej, inte alltid.
- 27 AK (skrattar)
- 28 SÖ Samma herrar som jag är beroende av hittar – herrar och damer – hittar på helt nya jullekar...
- 29 AK Ja. Det är nog värre där. Men det är också rätt illa här.
- 30 SÖ Ja. Men jag kunde före-, ni får, ni får ju trots allt något av efterverkningarna och ska ju snart sätta igång också. (harklar sig)
- 31 AK Ja ja. Helt säkert.
- 32 SÖ Och dessutom så... Jag är inte en sådan som älskar alla möjliga fritidsaktiviteter. Jag gillar mer sånt som man kan ägna sig åt hemma, bra böcker och (paus) handarbete och sånt, i den stilen. (paus) Så jag är inte den som rusar ut på handboll varannan kväll, eller vad man annars kan hitta på. Jag är bättre på att titta på TV. Längre leve lättjan.
- 33 AK (skrattar)
- 34 AK (skrattar)
- 35 AK Ja. Ja.
- 36 SÖ Och... vad ska jag annars berätta om mig själv? Som jag också skriver så kommer jag (paus) ursprungligen från Nordsjälland. I samband med det bör-, jag tyckte att det blev lite för besvärligt att studera i Köpenhamn och fara fram och tillbaka hela tiden så (paus) kom jag på att nej nu ville jag gärna, jag ville också gärna flytta hemifrån helt och hållet och så, lite mera så.
- 37 AK Ja.
- 38 AK Ja.
- 39 SÖ Så därför hamnade jag på Frederiksberg.
- 40 AK Ja, när gjorde du det säger du?
- 41 SÖ Det är precis tre år sedan nu.

På ytan liknar de två sökandes inledande repliker varandra så mycket att det nästan är komiskt. Liksom Jeanett nämner Katja att hon är 27 år (replik 12). Men skillnaden är ändå milsvid. Katja skojar nämligen om den malplacerade åldersangivelsen; hon gör den till ett skämt. Där Jeanett avslöjar en brist med uppgiften om sin ålder, visar Katja en styrka. Styrkan demonstreras ytterligare genom att hon själv kommer på att upprepa *lite av det som står i ansökan*

(replik 9). Hon behöver inte bli tillsagd om vad hon ska tala om. Hon agerar hemvant, har själv välfungerande idéer om vad hon ska företa sig.

Denna gång är parterna överens om vilken diskursiv praxis som ska användas. Katja ger en presentation som AK gärna vill höra, och man kan i jämförelse med (1) snabbt se en betydande skillnad i respektive presentations omfång. Man kan också lägga märke till en annan intressant skillnad: det dröjer länge innan AK ställer en fråga i (3). Det sker först i replik 40. Den diskursiva praxisen blir inte på samma sätt en intervju; Katja intar en mer likvärdig position och bestämmer i högre grad själv vad hon vill tala om. Ibland är det till och med ansatser till att det utförs en diskursiv praxis som liknar ett vanligt vardagsamtal, där deltagarna av egen drift kommer med inlägg och inte styrs av frågor (replik 24 till 31).

Också i innehåll och perspektiv finns det en betydande och karaktäristisk skillnad. Jeanett räknar i (1) upp några få titlar på kurser hon har tagit och andra rätt självklara fakta om sin utbildning. Hon får i stort sett inte sagt något som inte AK vet i förväg, hon får inte sagt något om *sig själv*, om vem hon *är*. Att det ska talas utifrån detta privata perspektiv, utifrån livsvärlden, understryker AK bl.a. genom att använda pronomenen *själv* och *du* talrika gånger (i (1) i replik 7 och 9 till 11, i (3) i replik 6, 8 och 10) (Scheuer 1995). Katja får däremot sagt något om sig själv, och det är helt i samklang med AK:s önsknings när hon glider förbi ämnet utbildning (replik 15) för att berätta om sig själv: sitt arbete (replik 15), sin dragnings till lugna fritidsaktiviteter (replik 32) och var hon har växt upp och bott (replik 36). Detta är vad AK lägger i att *tala om sig själv*.<sup>4</sup>

Jämför man (1) och (3), ser man att Katja har lättare för att tala. Hon håller gärna långa inlägg (replik 15, 32 och 36) och behåller rätten att tala över längre tidsspann. Hon berättar faktiskt om sig själv från replik 12 till 38. Det är kännetecknande för Katja: hon håller ofta fast vid ett ämne över längre perioder.

I (3) har hon blivit uppmanad att tala, men så behöver det inte vara. Hon tar nämligen också ordet utan att ha blivit tillfrågad, som i (4) nedan. Här har Katja just berättat om en

uppgift hon har skrivit inom ett juridiskt/ekonomiskt område som är tämligen rörligt. Lagstiftningen *ändras* ofta (jfr replik 3 till 5). Katjas replik 9 föranleds inte av en fråga. Det är tvärt emot så att hon börjar tala innan AK:s ledare är färdig med sin replik (replik 7) (överlappande tal är understruket i utskriften).

## (4) Katja

1 SÖ Men det var mycket intressant att arbeta med i alla fall. (skrattande )

2 AK Mm. (skrattar)

3 AK Ja. Men det kan ju ändras en gång till.

4 SO Ja, det är ju det. Det har ju varit lite rastlöst.

5 AK Ja det (paus) kan man nog säga.

6 SÖ Så...

7 AK Och jag tror då för övrigt också att det kommer att ändras ifall det blir regeringsskifte.

8 AK Ja.

9 SÖ Jag skulle säga att om det byts regering så kan det mycket väl bli så, att det är en av de saker de har sagt att de vill ändra på.

10 AK Ja. (paus) Just det.

Om man definierar "avbryta" rätt och slätt som det att man ger sig till att tala medan någon annan är i gång med en replik, så avbryter Katja. Och det sker talrika gånger i hennes anställningsintervju. Det är en radikal skillnad i förhållande till Jeanett. Hon avbryter aldrig.

AK avbryter i gengäld en hel del, som redan kommenterats i samband med (2) (replik 5 och 7). Särskilt AK:s talesman avbryter ofta. På det reagerar Jeanett och Katja helt olika. Jeanett låter sig generellt sett avbrytas, Katja fortsätter generellt sett att tala. Och då måste AK:s talesman tåla, precis som i replik 7 ovan. Han talar annars gärna länge och omständligt; han hade utan tvivel talat mer om konsekvenserna av ett regeringsskifte om Katja inte hade brutit in.

I (1) förklarar Jeanett sina utbildningsval som resultat av ögonblickliga sympatier och antipatier, vilket tycks strida mot AK:s mer karriärplanerande perspektiv. Också när det gäller det är Katja helt annorlunda. I (5) förklarar hon att hon sökte in på Handelshögskolan – vilket hon senare ångrade. Här är det på ett helt annat sätt tal om en karriärplan.

## (5) Katja

1 AK Visste du, när ni hade nationalekonomi eller lite grann av det på student, vad heter det på gymnasiet, att det var en fil. mag., nej förlåt en civilekonomutbildning du skulle börja med?

2 SO Alltså när jag hade läst färdigt den där nationalekonomiboken, då var det bara det som gällde. (d.v.s. nationalekonomi)

3 AK Ja.

4 SO (paus) Jag gjorde, i stort sett använde jag det mesta av sommarlovet till att läsa vidare på det, och jag hade innan dess hunnit söka in på Handelshögskolan. Det är problem med att ansökningstiden går ut innan man egentligen vet vad man ger sig in på.

5 AK Ja.

6 AK Ja ja.

7 AK Ja. (paus)

Katjas överväganden är långt ifrån tillfälliga. Hon använde *det mesta av sommarlovet* efter att ha tagit studenten till att *läsa vidare* i nationalekonomi (replik 4)! Det är svårt att veta vilken konkret verklighet som ligger bakom de orden, men Katja porträtterar sig själv som en grundlig, arbetsam och målinriktad karriärplanerare. Enbart det att kalla perioden mellan gymnasium och efterföljande utbildning för *sommarlovet* antyder det målmedvetna karriärperspektivet. Studentexamen är inte en avslutning; efter den är det lov, och sedan ska man vidare med sin utbildning.

*Kön och samklang*

Man kan tycka att det är en farlig stig Katja beträder. Hon använder flera kommunikativa metoder som enligt en stereotyp könsuppfattning är reserverad för män. Hon talar mycket och gärna i långa inlägg och också gärna utan att vara tillfrågad. Hon profilerar sig som rationell karriärplanerare. Hon avbryter.

Katja löper på det hela taget den risk som är förbunden med att uppföra sig i strid med en konservativ könsförväntan: risken att framstå som konstig, främmande, oattraktiv, könlös, osexig. Men AK upplever henne knappast som konstig eller könlös. Hade så varit fallet, hade

hon inte gjort något gott intryck och hade knappast blivit anställd.

Varför går det så bra för Katja? Jag vill hävda att ord som *samklang*, *medvetenhet* och *ömsesidighet* är nyckelord för förståelsen av den goda kemin i hennes anställningsintervju. Det är på en sådan grund som anställningsintervjun sker; parterna ger verkligen intryck av att vara i samklang med varandra. Man ser det redan i (3) där Katja av sig själv inleder sin presentation precis på det sätt som AK skulle ha föreslagit henne: genom att upprepa innehåll i ansökan (replik 9).

Samklangens och ömsesidigheten beror bl.a. på några relativt tillfälliga förhållanden, som gör Katja särskilt kvalificerad. Hennes nuvarande jobb är kvalificerande i förhållande till det jobb som erbjuds; de två arbetena har många gemensamma drag. Och den verksamhet som Katja arbetar i är ett intressant ämne för AK. Det leder till en massa *namedropping* och prat om politik. Det kan avgjort inte utslutas att parterna delar politiska åsikter. Här kan man tala om att Katja har tur. Lika mycket tur har hon när AK mitt under anställningsintervjun frågar henne vad hon skulle läsa om hon skulle *välja om*, som AK uttrycker det. Hon nämner just det ämne som också AK:s ledare i en tidigare intervju gett uttryck för att han helst skulle ha läst.

Men samklangens och ömsesidigheten beror på mer än tur; den beror också på att Katja agerar på sätt som både skapar, synliggör och understryker samklang och ömsesidighet. Den humoristiska repliken 12 i (3) är ett exempel: *Jag är fortfarande ju 27 år, förstås?* Här spelar Katja på att båda parter är medvetna om att upplysningen är redundant – och på att parterna vet att den andra vet det! Adverbet *fortfarande* uttrycker redundansen och adverbet *ju* uttrycker att alla parter är medvetna om den. Lägg i övrigt märke till den vackert valda och iögonfallande ordföljden: *ju* efter *fortfarande* istället för före. Ordföljden, som man bara hittar i tal-språk, kan tjäna syftet att få *ju* att ”sluta an till” *fortfarande* så att det är själva redundansen som framställs som delat vetande. Det framgår klart att Katja på en metanivå uppfattar presentationen som en liten språklek som stundom kan

handla mer om form – bara det att tala – än om innehåll – det att ge nya och icke-redundanta upplysningar. Och det framgår att hon vet att det är ett ömsesidigt vetande för AK och henne, och dessutom att hon tycker att den resulterande fokuseringen på form är rolig! Detsamma tycker AK; medlemmarna skrattar och ger bekräftande respons (replik 13 och 14 i (3)).

Katja arbetar effektivt med de känslomässiga relationerna mellan sig och AK, och man kan knappast övervärdera det arbetets betydelse för kemin mellan parterna. Det finns andra exempel av liknande karaktär, mer eller mindre jämnt fördelade över anställningsintervjun. (6) visar ett annat exempel.

#### (6) Katja

1 AK Men nu, när du sa att dina förmågor som civilekonom, de, kände du kanske, att de inte riktigt utnyttjades där du är nu. Vad är det, vad tycker du, sådär helt generellt, då, att civilekonomer är bra på?

2 SÖ De är väl bra

3 AK Det får gärna röra sig om anställningen här

4 AK Ja.

5 SÖ Hihhi. (skrattande) ) Det är väl generellt att man har lärt sig att analysera. (paus)

Det intressanta är här replik 5. Katja säger *hihi*. Det existerar mig veterligen inom språkvetenskapen ingen skrattets typologi, men jag vill utan tvekan påstå att det här är tal om ett skratt av en särskild sort. Vanligtvis noterar jag skratt i scenanvisningar med parenteser (se t.ex. (3)). Men här är det tal om att Katja konkret säger *hihi*, vilket måste betraktas som onomatopoeiskt. Det är helt enkelt inte det ljud man gör när man skrattar. Det är ett ljud man gör när man skämtar tillsammans med sammansvurna, när man leker en lek som involverar något införstått. Ljudet, eller ordet, som aldrig kommer att hitta vägen in i något lexikon eftersom det nästan uteslutande förekommer i barnspråk och hör till den kulturens ritualer, förstärker känslan av gemenskap genom att uttrycka den delade lusten inför det outtalade.

AK:s replik 3 riskerar att få en odynamisk verkan. AK:s ledare ber Katja om att säga

något som är relevant för anställningen, och det torde ju vara en instruktion som inte förändrar hennes värld nämnvärt. Självklart ska hon göra det, och det vet hon ju mycket väl. Men med sitt lilla utbrott placerar hon kommentaren i en kontext där den på ett annat sätt får en charmig betydelse. Katja skapar nämligen intrycket att det är något kittlande med AK:s replik 3. Det kittlande kan bestå i att repliken knyter an till ett förhållande som i normala fall är outtalat och som bör förbli outtalat om anställningsintervjun ska bevara sin autenticitet. Det gäller helt enkelt för den sökande att sälja sig själv, att ge sina uttalanden *en vinkling* och inte om att tala sanning. Den premisen bör vara outtalad, för ju mer den uttalas, desto tydligare är det för parterna att de inte utan vidare kan ha tilltro till varandra. Med sitt *hihi* får Katja situationen att framstå som om AK:s ledare leker med gränsdragningen mellan det som bör sägas och det som inte bör sägas. Hon skapar en humoristisk atmosfär omkring sig och AK, och först och främst AK:s ledare, ett spel i replikerna som aldrig skulle uppstått om hon bara hade sagt *ja, det är klart* i replik 5.

Det är liksom tidigare tal om kommunikation på metanivå, det skrattande *hihi* är en kommentar till situationen som uttrycker att den sökande vet att hon och AK ömsesidigt är införstådda med hela spelet. En demonstration av en sådan sida kan endast uppfattas som en styrkemarkering.

Man kan säga att Katja skapar ett hemligt samförstånd med AK (Goffman 1992). *Tillsammans med AK* ställer hon sig över omständigheterna. Men hon gör mer och annat än det. Samtidigt som hon visar sin medvetenhet om spelet, håller hon sig nämligen till dess regler till punkt och pricka. Hon följer i (3) i detalj AK:s anvisning om att hålla ett presentationstal, och hon svarar lika beredvilligt i (5) och (6). Katja gör överhuvudtaget det hon blir ombedd att göra; hon ställer sig till förfogande och visar på AK:s uppmaning fram sin formbehärskning. Hon rör sig så att säga fram och tillbaka över catwalken. Så visst profilerar hon sig kraftigt, men samtidigt vet hon sin plats. Katja blir aldrig konkurrerande, dominerande eller hotfull i förhållande till AK. Därför är det i hennes an-

ställningsintervju inte tal om någon likvärdig förhandling. Det är snarare fråga om att företaget är en köpare och har rätt att värdera en vara.

På det sättet agerar Katja lokalt, glimtvis, stereotyp och otvetydigt feminint. Hon ställer sig till förfogande, samarbetar villkorslöst, underordnar sig, charmerar AK genom att använda barnspråk o.s.v. När hon till sist ombeds att karaktärisera sig själv så att AK ska komma ihåg henne, ber hon AK att minnas henne som *behaglig och rar och intresserad av arbetet*. Ordet *behaglig* hör otvetydigt till normalföreställningen om det feminina.

Katjas iscensättning av samklang, medvetenhet och ömsesidighet måste nödvändigtvis motverka varje form av upplevelse av henne som främmande eller konstig. Den fara som ligger i att hon använder dominant språkliga medel som enligt en stereotyp könsuppfattning kännetecknar män – detta att tala mycket, att avbryta o.s.v. – avvärjs fullständigt. Det tycks till och med som om Katja allt som allt framställer en feminin identitet som utan problem rymmer de dominant språkliga medlen. Hennes avbrott kan uppfattas som tecken på iver och kallas *early starts*. Och hennes stora talmängder kan tas som tecken på entusiasm. I den kontext som de stereotyp feminina genomslagen i övrigt skapar, ligger det nära att anta att det är sådana intryck som AK får.

Katja framställer en feminin identitet som inte saknar något vad gäller graden av femininitet. Det är inte rimligt att påstå att hon måste dämpa sina feminina sidor för att uppfylla anställningsintervjuns framgångskriterier: hon framstår helt och fullt som lika feminin som Jeanett. Katja *agerar* bara sitt kön på ett annat sätt (West & Zimmerman 1991), på ett sätt som ger henne möjlighet att uppfylla – för att inte säga bemästra – anställningsintervjuns framgångskriterier. Hon är på en gång feminin och professionell.

### *Bakgrund, livspraxis och symboliskt kapital*

Varför är det så stor skillnad på de två anställningsintervjuerna? Kanske finns skillnader i de sökandes personligheter. Kanske är den ena t.ex. mer utåtriktad än den andra, vilket helt

enkelt kan förklaras av deras olikheter som individer. Skillnader av den arten måste påverka deras kommunikativa möjligheter.

Men å andra sidan finns det förhållanden i Katjas och Jeanetts anställningsintervjuer som uppmanar till att samtidigt söka förklaringar som når utöver individnivån. Katja är förmögen att använda omärkliga och oerhört effektiva kommunikativa medel som får henne på nivå med AK. Hon skapar inte bara sin egen identitet utan också relationer mellan sig själv och AK, god kemi. Är hon ett kommunikativt geni? Och är Jeanett i motsvarande grad en slags kommunikativ analfabet?

Så förhåller det sig knappast. Det verkar helt osannolikt att Katja använder sina verktygsmedel medvetet och överlagt. Till det är de helt enkelt för subtila. Det verkar långt mer troligt att det är en fråga om vad den franska kultursociologen Pierre Bourdieu kallar *habitus* (Bourdieu 1993). Med den termen refererar han till en kulturell bakgrund, en socialisationens potential, som genererar praxis, d.v.s. som gör den enskilda människan förmögen att handla adekvat eller kanske till och med genialt. För Bourdieu är det inte tal om att människor räknar ut vad som betalar sig, utan om att deras habitus sätter dem i stånd att omedelbart – utan att gå någon omväg via intention eller rationalitet – utföra handlingar som har effekt.

Habitus kan generera handlingar som har mer eller mindre värde i ett givet samhälle. Bourdieu använder för det förhållandet termen *symboliskt kapital*. I vårt samhälle kan man *ackumulera* symboliskt kapital genom att utbilda sig. Den person som utbildar sig blir i stånd att utföra handlingar som samhällets institutioner och verksamheter värdesätter – kanske så mycket att de ger personen pengar för att utföra dem, d.v.s. anställer vederbörande. Men utbildning i sig själv garanterar inte tillgång till att realisera det symboliska kapitalet. Det fordras, skriver Bourdieu, att man talar som en *auktoriserad representant* eller *talesman* för den grupp samhällsmedborgare som besitter kapitalet (Bourdieu 1993:109f.).

Det finns anledning att tro att Katja i bourdieusk mening har bra kort på handen innan hon går till intervjun, att hon kommer in med

en habitus som sätter henne i stånd att tala som en auktoriserad representant för en grupp som har ackumulerat symboliskt kapital. Katjas rätt att tala mycket och dominera anställningsintervjun är den auktoriserade agentens rätt. Och hennes förmåga att höja sig över situationer och metakommunicera om dem och att skapa samklang och ömsesidighet, är väl det som ger henne själva auktoriseringen. Det är användandet av de förmågorna som tar udden av hennes dominanta uppträdande och gör det sympatiskt.

Socialforskningsinstitutet har gjort en undersökning som kort och förenklat konkluderar att utbildning i Danmark i stor utsträckning går i arv (Hansen 1995). Akademiker har oftast akademiskt utbildade föräldrar; möjligheten att ackumulera symboliskt kapital genom utbildning tycks bero på vilken miljö man växt upp i.

Just vad gäller uppväxt kan det vara stor skillnad på Katja och Jeanett, det finns det åtskilliga indikationer på. Katja och Jeanett är pseudonymer, och Jeanetts verkliga namn faller otvetydigt utanför den akademiska miljöns namnpraxis – i samma grad som namnet Jeanett gör det. Efternamnet är ett högfrekvent *-sen*-namn. Hon har gått på ett gymnasium som rekryterar sina elever bl.a. från ett av Köpenhamns mer anspråkslösa bostadsområden. Efter gymnasiet var hon skoltrött och arbetade på en fabrik innan hon läste vidare.

Katja har växt upp på Nordsjälland. Hennes för- och efternamn passar in i en akademisk namnpraxis; efternamnet är en sammansättning med bindestreck av ett mycket sällsynt namn och ett *-sen*-namn. Hon har som nämnt gått raka vägen i sin utbildning. Hennes politiska hållning går inte precis i riktning mot arbetarklassens emancipation.

Inget av detta garanterar att Katja och Jeanetts uppväxtvillkor divergerar på ett avgörande sätt, men det reser misstanken; det är tal om intressanta symptom på systematiskt olika livspraxisar. Och det kan vara just den skillnaden som kommer till uttryck. Det kan tänkas att anställningsintervjuns praxis ligger närmare Katjas livspraxis. Det skulle kunna förklara varför hon uppför sig så hemtamt, varför hon så till den grad behärskar genren.

Den finns resultat inom språkforskningen som kan stödja ett sådant synsätt. T.ex. visar en undersökning av kommunikation på daghem en skillnad mellan två daghem där barnen kom från olika sociala grupper. På arbetarklassens daghem finns det en klar styrning från institutionen. De vuxna bestämmer dagordningen och fördelar ordet o.s.v. På medelklassens daghem finns det en mer likvärdig kommunikation; de vuxna och barnen sätter upp dagordningen tillsammans och fördelningen av ordet är mera fri (Aronsson & Evaldsson 1993). Det är alltså möjligt att detta med att ingå likvärdigt i kommunikation, som Katja gör i förhållande till företaget, är en fråga om socialisation (jfr också Hasan 1992, Bernstein 1996). (7) och (8) illustrerar en annan poäng i detta sammanhang.

## (7) Katja

1 SO ... i gymnasiet under en period (paus) ingår det också lite nationalekonomi i läroplanen. Och där läste jag, till råga på allt, lite av juristernas (skrattande) nationalekonomi.

2 AK Hm.

3 SÖ Och tänkte det där

4 AK Ja.

5 SÖ det måste ju vara just det jag ska göra, och när det kom på utbildningen, då tänkte jag nej det var helt enkelt för mycket att göra en hel värld av

6 AK Jaha.

7 SÖ mycket små ekvationer med i stort sett inga okända variabler

8 AK Ja. Hm hm.

9 AK Ja, visst är det så.

10 SÖ Jag hade mycket svårt att abstrahera, jag tyckte inte att verkligheten helt utan vidare passade en sådan matris tre gånger tre

Intressant i (7) är att Katja obesvärat integrerar material från sin livsvärld och den professionella världen. I replik 10 använder hon verbet *tycker* och adverbet *helt utan vidare* som subjektivitetsmarkörer. Hon uttrycker därmed att hon tar sin egen upplevelse som utgångspunkt, sin egen livsvärld. Samtidigt använder hon begrepp som *matris tre gånger tre*, som

absolut hör hemma i det professionella. Livsvärlden och det professionella bildar en perfekt hybrid, man får intryck av en person som har sin yrkesmässighet *in på kroppen*, som *har med sig själva*, eller hur man nu ska uttrycka det. Det professionella är internaliserat. Helt annorlunda är det med Jeanett i (8).

## (8) Jeanett

1 AK Du gjorde en uppgift i organisationsteori. Vad mynnade den ut, alltså. Kunde du dra några slutsatser av din vistelse där?

2 SÖ Nu är det ju länge sedan, så... (skrattar)

3 AK Ja

4 AK Mm.

5 SÖ Jag tror, alltså det jag huvudsakligen fokuserade på det var organisationsstrukturen, inte sant? Och det var, kom jag fram till, alltså det var så mycket (paus) divisionaliserat. Uppdelat på olika områden. Yrkesområden.

6 AK Ja.

7 AK Kan du inte försöka förklara lite för mig: vad som egentligen står i titeln på den där uppsatsen, så jag förstår vad meningen är?

8 AK Ja.

9 AK Vad står det, det står (paus) om den medarbetaresidans sidan av logistikimplementeringen? Vad betyder det?

10 SÖ Jah, vi var ute på [Företag] för att undersöka. De skulle ha ett nytt logistiksystem.

11 AK Vad är det?

12 SÖ Det är ett styrsystem till varuflödet, varuflödet i företaget, produktionen.

13 AK Jaså.

Jeanett använder en hel del terminologi från den professionella världen. Här tänker jag på ord som *organisationsstruktur*, *divisionaliserat*, *logistikimplementering*, *logistiksystem*, *styrsystem*, *varuflöde*. Och det kommer hon inte undan med. Det verkar som om terminologin på AK ger intryck av att vara lite väl smart. AK fokuserar nämligen på formen, ordvalet. AK:s replik 7 tyder inte på att AK är intresserad av innehållet i Jeanetts svar i replik 5. Svaret kommenteras inte, AK byter abrupt ämne och ger Jeanett en banal förklaringsuppgift. Inte heller innehållet i Jeanetts efterföljande svar i

replik 10 kommenteras av AK. Reaktionen på det är att hon åter ges en förklaringsuppgift (replik 11). Det är helt tydligt att AK tycker att Jeanetts språkbruk tippar över och blir främmande, att det i hennes fall inte är tal om någon lyckad hybrid mellan den privata och den yrkesmässiga sfären. Hennes professionalitet är extern, den gör uppenbarligen intryck på AK av att vara inlärd och därmed falsk.

Eftersom AK inte förhåller sig till innehållet i det Jeanett säger, måste man säga att hon har misslyckats med att skaffa sig auktorisering att realisera sitt symboliska kapital. Och det trots att hon med sin examen har papperen i ordning.

Skillnaderna i integrering av livsvärlden och den professionella världen kan, precis som skillnaden i hur likvärdigt de sökande står, förklaras med skillnader i socialisation. I livsformsanalyser görs det skillnad mellan livsformer där fritiden är ett medel medan arbetet är ett mål och livsformer där arbetet är ett medel och fritiden är målet (Christensen & Højrup 1989). Somliga lägger ner all sin energi och libido i arbetet, och använder fritiden till att ladda upp för nästa arbetsdag. Andra går till arbetet och samlar krafter och pengar så att de kan leva sitt "riktiga" liv när de har ledigt.

Med orienteringen följer en hel världsordning. Ser man arbetet och yrkeslivet som livets mål, är det upplagt för att det professionella perspektivet måste bli mer integrerat i den privata livsvärlden. I förhållande till Christensen & Højrup's definitioner och i förhållande till vad vi annars vet om de två, är det troligt att Katja har växt upp i en familj som lever i en sådan livsform medan Jeanett inte har gjort det. Och det kan vara orsaken till skillnaden i deras redogörelser i (7) och (8).

### Konklusioner

Anställningsintervjun är en diskursiv praxis som omedelbart favoriserar män. De sökande som anställs talar mycket och länge utan att nödvändigtvis vara tillfrågade. Ett sådant språkligt uppförande ligger i förlängningen av det stereotypa maskulina. Det är inte konstigt om kvinnor har besvär med att göra ett fördelaktigt intryck när detta är konkurrensvillkoren.

I artikeln demonstrerar jag hur två sökande av samma biologiska kön, Jeanett och Katja, inte desto mindre klarar sig helt olika i sina anställningsintervjuer. Båda agerar i förlängningen av vad den danska psykologen Dorte Marie Søndergaard kallar *det kvinnliga kroppstecknet* (Søndergaard 1996). De känns omedelbart igen – och handlar otvetydigt – som kvinnor. Men deras språkliga uppförande är helt olika och har helt olika konsekvenser för deras möjligheter att framstå som kompetenta. De uppnår i mycket olika grad att bli betraktade som reellt och inte bara formellt kvalificerade – med artikelns terminologi: att realisera sina symboliska kapital. I artikeln påpekar jag skillnader i Jeanetts och Katjas socialisation och resulterande livspraxisar och föreslår att realiseringen av det symboliska kapitalet är avhängigt sådana förhållanden.

Allt som allt framkallar anställningsintervjun som mätmetod respekt. Det är fina nyanser i det mänskliga agerandet som ger utslag. Det blir synligt att utbildning i sig inte är en tillräcklig kvalifikation; det fordras också en internalisering av utbildningen så att livsvärld och professionell värld framstår som en helhet hos den sökande: en mogen och fullt utvecklad hybrid. Men man kan börja tvivla på vad det egentligen är som mäts. Är det kompetens? Eller är det kön? Eller är det sociala och kulturella tillhörighetsförhållanden?

Översättning: Marie Silkeberg  
Fackgranskning: Eva Erson

*Artikeln har tidigare publicerats i NyS (Nydanske studier og almen kommunikationsteori) nr 24 1998 : Sprog og køn, med titeln "På catwalk med 3x3 matrix – køn, sprog og symbolsk kapital i jobsamtaler".*

## NOTER

1. Tabell 1 visar fördelningen av tal i åtta anställningsintervjuer utförda i ett företag. I de övriga företagen var resultaten likalydande: de sökande som talade lite, blev inte anställda (jfr Scheuer 1998).
2. Signifikansen är ett uttryck för risken att den påvisade fördelningen av tal kan ha uppstått av en tillfällighet. Eftersom risken är mycket liten, under en halv procent, måste fördelningen betraktas som systematisk. Resultaten är uttryck för ett systematiskt divergerande utfall i de två grupperna.
3. Det står AK framför anställningskommitténs repliker och SO framför den sökandes. När det flera gånger i rad står AK framför replikerna beror det på att olika personer i anställningskommittén för ordet. Konfidentiella upplysningar har ersatts med text mellan kantparenteser. Scenansvisningar står mellan vanliga parenteser.
4. Det kan man konstatera i de diskussioner AK:s medlemmar för mellan anställningsintervjuerna. Då talar de om vad som ligger i detta att berätta om sig själv.

## LITTERATUR

- Aronsson, Karin & Ann-Carita Evaldsson (1993): "Pedagogic Discourse and Interaction Orders: Sharing Time and Control", Nikolas Copland & 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 (1972/1993): *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge: Cambridge University Press.
- 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 och New York: Longman.
- Coates, Jennifer & Deborah Cameron (red.) (1989): *Women in Their Speech Communities*, London och New York: Longman.
- Fairclough, Norman (1989): *Language and Power*, London och New York: Longman.
- Fairclough, Norman (1992): *Discourse and Social Change*, Cambridge: Polity Press.
- Goffman, Erving (1956/ 1992): *Vore rollespil i hverdagen*, Oslo: Hans Reitzels Forlag.
- Gregersen, Frans & Simo Køppe (1994): *Idéhistorie. Ideer og strømninger i det 20. Arhundrede*, Bind 1, Århus: Amanda.
- Hansen, Erik Jørgen (1995): *En generation blev voksen. Den første velfærdsgeneration*, København: Socialforskningsinstituttet.
- Hasan, Ruqaiya (1992): "Meaning in Sociolinguistic Theory", Bolton, Kingsley & Helen Kwok (red.) *Sociolinguistics Today. International Perspectives*, London och 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*, akad. avh. vid Københavns Universitet. Inte publicerad.
- Scheuer, Jann (1996b): "Jobsamtale mellem én jøde og adskillige københavnere", 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", 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 akademien*, København: Museum Tusulanums Forlag.
- Tannen, Deborah (1990): *You Just Don't Understand. Women and Men in Conversation*, New York: Ballantine.
- Tannen, Deborah (1994): *Gender & Discourse*, Oxford och New York: Oxford University Press.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (1991): "Doing Gender", Lorber, Judith & Susan A. Farell (red.) *The Social Construction of Gender*, London: Sage: 13-37.

## SUMMARY

Within research on language and gender, a classical standpoint is to assume a straightforward relation between gender on the one hand and social and linguistic practises on the other. Men are assumed to speak and act in one way – competing and constructing power hierarchies – whereas women are assumed to aim at solidarity and mutual support in their social and linguistic practises.

In this paper, which is based on a study of job interviews, I suggest that the classical standpoint has, in fact, much to offer. The study of job interviews confirms one of the classical hypotheses: the men among the job applicants talk more than the women. Furthermore, the men gain power by talking more – the study also shows that talkative applicants are more successful in job interviews. The practise of job interview seems biased in men's favour.

However, the study of job interviews also shows that women and men are not homogenous groups: some women talk a lot and get a job, some men talk



little and do not get a job. It seems that there are more to job interviews and to social and linguistic practises than construction and reconstruction of a simple binary gender system.

Through qualitative discourse analyses I suggest that there are other determinants at play than gender in the binary sense. I analyse two job interviews with female applicants and demonstrate that linguistic practises vary substantially within one gender. My explanation is based on social theory: the two women are socialised differently and therefore make use of language in different ways. Their language practises are enactings of habitus and symbo-

lic capital as Pierre Bourdieu would put it. And here another bias emerges: the practise of job interviewing also seems biased in favour of applicants with a middle class as opposed to a working class background.

*Jann Scheuer  
Institut for Dansk Dialektforskning  
Njalsgade 80  
2300 Köpenhamn S.  
Danmark*