

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The version of the following full text has not yet been defined or was untraceable and may differ from the publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/74371>

Please be advised that this information was generated on 2017-02-07 and may be subject to change.

# Taalvaardigheden in sollicitatieoproepen

BERT VAN ONNA EN CAREL JANSEN

Bert van Onna en Carel Jansen analyseerden in september 2002 circa 1000 personeelsadvertenties in drie Nederlandse kranten. De resultaten laten zien dat er veel minder naar talige vaardigheden wordt gevraagd dan eerder onderzoek doet vermoeden. Het belang dat Nederlandse organisaties hechten aan de talige vaardigheden van hun medewerkers is niet erg groot. Bovendien blijkt er tussen de talige eisen die er al dan niet in de advertenties worden gesteld en de kenmerken van de geadverteerde functies geen enkel verband te bestaan.

Welk gewicht wordt er in Nederlandse organisaties in het begin van de 21ste eeuw gehecht aan de talige vaardigheden van de medewerkers? Hoe belangrijk vindt men het in de huidige beroepspraktijk in Nederland dat de

moderne vreemde talen en ook het Nederlands op een goed niveau worden beheerst? Die kwestie lijkt niet alleen relevant voor het opleidingsaanbod vanuit taleninstituten, maar ook voor beleidsdiscussies over het reguliere taalonderwijs op secundair en tertiair niveau.

Een aanzet tot een antwoord vonden we in een onderzoek naar de opinies van medewerkers van Nederlandse organisaties over talentmanagement (Van Onna en Jansen 2002). In dat onderzoek werd aan 84 respondenten, meest afkomstig uit het midden- en hogere kader, onder meer gevraagd of het in hun ogen vanzelf sprak dat er in sollicitatieoproepen van de eigen organisatie 'eisen worden gesteld met betrekking tot het voor de functie noodzakelijke talengebruik'. In Tabel 1 worden de uitkomsten bij deze vraag gepresenteerd, onderverdeeld naar de kernactiviteiten van de organisatie.

	Helemaal eens	Grotendeels eens	Grotendeels	Helemaal
productie (n = 25)	64,0	24,0	8,0	4,0
handel (n = 22)	68,2	27,3	4,5	0,0
dienstverlening (n = 33)	63,6	24,2	12,1	0,0
anders (n = 2)	50,0	50,0	0,0	0,0
totaal (n = 82; missing values = 2)	64,6	25,6	8,5	1,2

Tabel 1. Vanzelfsprekendheid van taalvaardigheidseisen in sollicitatieoproepen, onderverdeeld naar kernactiviteit van de organisatie (percentages)

Tabel 1 laat zien dat het vrijwel over de hele linie als vanzelfsprekend werd beschouwd dat er in sollicitatieoproepen (ook wel: personeelsadvertenties) eisen worden gesteld met betrekking tot de taalvaardigheid van de medewerkers die men zoekt. Alles bijeen liet 90,2% van de respondenten weten dat men het met de voorgelegde stelling helemaal of grotendeels eens was.

Maar betekent deze uitkomst dat er in de personeelswerving ook werkelijk steevast taalvaardigheidseisen gesteld worden? Wie met enige regelmaat krantenpagina's met personeelsadvertenties opslaat, en daarin meent te constateren dat taalvaardigheidsaspecten niet altijd met zoveel woorden worden genoemd, zal zich afvragen in hoeverre de reacties op de vraag die we aan deze respondenten voorlegden door sociale wenselijkheid werden bepaald. Het antwoord op die kwestie laat zich alleen geven na een analyse van een corpus van daadwerkelijk verschenen sollicitatieoproepen.

Dat is waar het onderzoek dat we hieronder beschrijven, op was gericht. Bij onze analyse van sollicitatieoproepen hebben we als eerste de vraag gesteld of er al dan niet expliciet eisen op het gebied van taalvaardigheden werden gesteld. Daarnaast vroegen we ons af bij wat voor functiecategorieën dat in meer en mindere mate gebeurde, om wat voor taalvaardigheden (in het Nederlands en in diverse andere talen) het in de diverse functiecategorieën dan precies ging, en hoe specifieke taalvaardigheidseisen zich verhielden tot meer algemeen geformuleerde eisen op het gebied van communicatieve en contactuele vaardigheden.

#### *Eerder werk van anderen*

Publicaties waarin Nederlandse sollicitatieoproepen centraal staan zijn schaars en voor een deel gedateerd. Een uitzondering is de dissertatie van Moelker (1992), die aan de hand

van 5346 personeelsadvertenties in de periode 1955-1990 naging welke veranderingen er in de gevraagde kwalificaties optraden. Op het punt van taalvaardigheidseisen, in het bijzonder de beheersing van de vreemde talen, levert zijn analyse geen informatie op. Hij schaaft de volgende deelvaardigheden alle onder dezelfde noemer: rapportagevaardigheid, spreekvaardigheid, schrijfvaardigheid, maar ook rekenvaardigheid (p. 36). En elders schrijft hij: 'Er is verder niet gespecificeerd naar verschillende typen van ervaring of vaardigheden (...). Een vervolgonderzoek zou met relatief weinig moeite dit soort nuances in de analyse kunnen betrekken.' (p. 39-40). Wellicht is de studie waarover wij hieronder rapporteren het type onderzoek dat Moelker hier op het oog had. Zijn inschatting dat zulk onderzoek weinig moeite zou kosten, laten we graag voor zijn rekening.

In De Jong (1986), Stoker en Van Gils (1994) en Korzilius et al. (2002) zijn ook analyses te vinden waar Nederlandse personeelsadvertenties het object van onderzoek waren. Maar in deze studies ging het steeds om een andere thematiek dan de onze, respectievelijk de genrekenmerken van de personeelsadvertentie als tekstsoort, de effecten van taalgebruikskeuzes in dit soort advertenties op de kansen om vrouwen te werven, en het gebruik dat in Nederlandse personeelsadvertenties wordt gemaakt van woorden en frasen uit het Engels. In Timmerman (1987) en in Van Dalen (1999) komen verschillende soorten eisen uit personeelsadvertenties aan de orde, maar hier gaat het om een beschrijving van opzet en gebruik van personeelsadvertenties in de context van een leerboek.

Van recente datum is de slechts via een website beschikbaar gestelde publicatie van de Rotterdamse hoogleraar Bedrijfskunde Kaptein, in het bijzonder *Bedrijfsethiek en Integriteitsmanagement* (Kaptein 2003). Daarin wordt verslag gedaan van de analyse van 1000 personeelsadvertenties die in 2002 verschenen in Nederlandse kranten en vakbladen als de

Volkskrant, NRC-Handelsblad, Spits, Intermediair en Starter (hoe de geanalyseerde advertenties verdeeld waren over deze bronnen wordt niet vermeld). Uit een grafiek waarin de resultaten van de analyse van Kaptein zichtbaar worden gemaakt, blijkt dat in 44% van de advertenties gevraagd wordt naar communicatieve vaardigheden. Andere eisen, zoals kunnen werken in teamverband (26%), zelfstandigheid (24%), klantgerichtheid (9%), integriteit (2,5%) en betrouwbaarheid (2%) volgen op grote afstand. Op de vraag wanneer er in Kapteins analyse wel en niet sprake was van een eis met betrekking tot 'communicatieve vaardigheden', wordt door Kaptein niet nader ingegaan. Onduidelijk

blijft zo of Kaptein in zijn analyse ook specifieke taalvaardigheidseisen onder 'communicatieve vaardigheden' gerekend heeft, en wat hij heeft gedaan wanneer er in een advertentie bijvoorbeeld sprake was van 'contactuele vaardigheden'. In het onderzoek dat wij zelf deden, wilden we zulke onderscheidingen wel maken. Hieronder beschrijven we de opzet en de resultaten.

### Opzet

In de maand september van 2002 verzamelden we alle personeelsadvertenties die op de

Vraag	Scoringscategorieën
1 Tot welke arbeidssector behoort de organisatie?	volgens CBS-bedrijfsindeling
2 Om welke functie gaat het?	volgens CBS-beroepencodering
3 Wat is het niveau van deze functie?	volgens CBS-beroepencodering
4 Vereist deze functie verbale kwaliteiten?	volgens CBS-beroepencodering
5 Vereist deze functie persuasieve kwaliteiten?	volgens CBS-beroepencodering
6 Welk opleidingsniveau wordt gevraagd?	mavo/lbo havo/mbo/vwo hbo/universiteit
7 Wordt er expliciet gevraagd naar contactuele vaardigheden?	ja nee
8 Wordt er expliciet gevraagd naar communicatieve vaardigheden?	ja nee
9 Wordt er expliciet gevraagd naar taalvaardigheid in het Nederlands?	ja, in woord ja, in geschrift ja, in woord en geschrift nee
10 Wordt er expliciet gevraagd naar taalvaardigheid in het Duits?	ja, in woord ja, in geschrift ja, in woord en geschrift nee
11 Wordt er expliciet gevraagd naar taalvaardigheid in het Engels?	ja, in woord ja, in geschrift ja, in woord en geschrift nee
12 Wordt er expliciet gevraagd naar taalvaardigheid in het Frans?	ja, in woord ja, in geschrift ja, in woord en geschrift nee

Tabel 2. Analysevragen

tweede en derde zaterdag van die maand verschenen in de gedrukte versies van twee landelijke dagbladen (*De Telegraaf* en *de Volkskrant*) en een groot regionaal dagblad (*de Gelderlander*). Het corpus bestaat uit in totaal 977 sollicitatieoproepen; 60,6% is afkomstig uit *de Volkskrant*, 12,2% uit *De Telegraaf* en 27,2% uit *de Gelderlander*. Buiten beschouwing bleven ingezonden mededelingen, voorpagina-advertenties en de kleine rubrieksadvertenties (respectievelijk 1 in 3 mini's, speurders en kleintjes).

Bij de analyse zijn per advertentie de vragen beantwoord die vermeld staan in Tabel 2. De analyse van de advertenties gebeurde door de eerste auteur. Om een beeld te krijgen van de betrouwbaarheid van de resultaten werd een steekproef van 20 advertenties ook door een andere beoordelaar geanalyseerd. Haar opdracht was de vragen 6-12 uit Tabel 2 te beantwoorden. Voor de vragen 1-5 werd van codering door een tweede beoordelaar afgezien. De bij deze vragen beschikbare CBS-scoringsvoorschriften zijn zo gedetailleerd dat een hoge beoordelingsbetrouwbaarheid vanzelfsprekend kan worden geacht. De overeenstemming tussen de twee beoordelaars over de antwoorden op

de vragen 6-12 bleek hoog. Voor elk van deze vragen bleek bij vergelijking van de scores van de twee beoordelaars een overeenstemmingpercentage van ten minste 85%.

### Resultaten

Hieronder worden eerst voor een aantal vragen uit Tabel 2 de analyseuitkomsten gepresenteerd. Vervolgens worden relaties in beeld gebracht tussen de antwoorden die de diverse vragen opleverden. De ruimte laat niet toe dat alle mogelijke frequentieverdelingen hier worden gepresenteerd. Bovendien is belangrijker: in dit artikel gaat het primair om de talige vaardigheden waar in sollicitatieoproepen om gevraagd wordt. Daar wordt de aandacht hieronder dan ook vooral op gericht.

We beginnen met drie tabellen (3, 4 en 5) waarin algemene informatie te vinden is over de aard van de vacatures die worden gemeld. In Tabel 3 is te vinden hoe de advertenties verdeeld waren over de diverse arbeidssectoren zoals die door het CBS (2001) worden onderscheiden.

Arbeidssector (volgens CBS-codering)	Frequentie	Percentage
gas, water, elektriciteit	0	0,0
visserij	0	0,0
delfstoffen	0	0,0
landbouw e.d.	2	0,2
horeca	3	0,3
financiën	5	0,5
bouwnijverheid	16	1,6
vervoer, opslag, communicatie	29	2,9
niet-zakelijke dienstverlening	31	3,2
industrie	64	6,6
consumentengoederen	73	7,5
zakelijke dienstverlening	122	12,5
overheid	181	18,5
onderwijs	204	20,9
gezondheidszorg	247	25,3
<b>totaal</b>	<b>977</b>	<b>100</b>

Tabel 3. Arbeidssector waartoe de adverterende organisatie behoort



Opvallend is hoeveel banen er worden aangeboden in de sectoren overheid, onderwijs en gezondheidszorg, samen 64,7%. Uit Tabel 4 is af te lezen hoe het aanbod aan banen in de diverse sectoren verdeeld is over de drie kranten waarin de geanalyseerde advertenties verschenen.

Bij de totstandkoming van deze en alle volgende tabellen is steeds getracht te voorkomen dat de verwachte frequentie voor een of meer cellen lager zou dan 5; dit om een correcte interpretatie van de chi-kwadraatwaarden mogelijk te maken. Om dat te bereiken zijn steeds alleen die waarden van de twee relevante variabelen opgenomen die tot een verwachte celfrequentie van 5 of meer leiden. In het geval van Tabel 4 zijn daarom de arbeidssectoren gas, water, elektriciteit, vis-

serij, delfstoffen, landbouw e.d., horeca, financiën, bouwnijverheid, vervoer, opslag, communicatie en niet-zakelijke dienstverlening buiten beschouwing gelaten.

Tabel 4 spreekt duidelijke taal. Wie een baan zoekt bij de overheid, in het onderwijs of in de gezondheidszorg kan op zaterdag het best de Volkskrant opslaan; voor functies in de industrie (tenminste in de desbetreffende regio) is de Gelderlander het aangewezen medium. Wie in de sector consumentengoederen aan het werk wil is veel beter af in De Telegraaf of in de Gelderlander, en voor de zakelijke dienstverlening maakt het weinig uit in welke krant men zoekt.

Tabel 5 laat zien hoe de in de advertenties gevraagde beroepsniveaus volgens de CBS-classificatie verdeeld zijn over de drie onderzochte kranten.

Arbeidssector	De Telegraaf	de Volkskrant	de Gelderlander	Totaal
overheid	2,2	74,0	23,8	100,0
onderwijs	0,0	84,8	15,2	100,0
gezondheidszorg	0,8	80,6	18,6	100,0
industrie	31,3	6,3	62,5	100,0
consumentengoederen	42,5	5,5	52,1	100,0
zakelijke dienstverlening	30,3	37,7	32,0	100,0
totaal (n = 891)	10,5	62,9	26,6	100,0

$\chi^2$  (df = 10): 378,63; p < .001

Tabel 4. Arbeidssectoren waartoe de adverterende organisatie behoort, verdeeld over kranten (percentages)

Beroepsniveau	De Telegraaf	de Volkskrant	de Gelderlander	Totaal
lager (n = 46)	21,7	10,9	67,4	100,0
middelbaar (n = 214)	18,2	28,0	53,7	100,0
hoger (n = 308)	8,1	73,1	18,8	100,0
wetenschappelijk (n = 402)	11,2	75,1	13,7	100,0
totaal (n = 970)	12,3	61,0	26,7	100,0

$\chi^2$  (df = 6): 211,543; p < .001

Tabel 5. Beroepsniveau waarnaar wordt gevraagd, verdeeld over kranten (percentages)

Ook Tabel 5 spreekt voor zichzelf. Voor banen waar een relatief hoog denk- en werk-niveau verwacht wordt, is de Volkskrant het aangewezen medium. Voor andere banen kan een werkzoekende beter in De Telegraaf en in de Gelderlander terecht.

De tabellen 6 tot en met 8 brengen in beeld in welke mate er in de advertenties expliciet gevraagd wordt naar vaardigheden met een talig karakter. Daartoe rekenen we communi-

catieve en contactuele vaardigheden (Tabel 6), taalvaardigheden in het Nederlands (Tabel 7) en taalvaardigheden in de andere talen die we in onze analyse hebben betrokken: Duits, Engels en Frans (Tabel 8).

Misschien wel het meest opvallende gegeven uit de tabellen 6 tot en met 8 is dat er zo weinig gevraagd wordt naar de beheersing van een taal, en dan met name van een vreemde taal. Noch in het Duits, noch in het Engels,

Gevraagde vaardigheden	Percentage
alleen communicatief	25,3
alleen contactueel	6,4
zowel contactueel als communicatief	0,7
noch contactueel noch communicatief	67,6
totaal	100,0

Tabel 6. Communicatieve en contactuele vaardigheden (percentages)

Gevraagde vaardigheden	Percentage
Nederlands in woord	4,8
Nederlands in geschrift	2,8
Nederlands in woord en geschrift	11,3
geen vraag naar Nederlands, noch in woord, noch in geschrift	81,1
totaal	100,0

Tabel 7. Taalvaardigheden Nederlands (percentages)

Gevraagde vaardigheden	Duits	Engels	Frans
in woord	0,5	1,4	0,0
in geschrift	0,0	0,0	0,0
zowel in woord als in geschrift	3,3	8,0	0,7
noch in woord, noch in geschrift	96,2	90,6	99,3
totaal	100,0	100,0	100,0

Tabel 8. Taalvaardigheden Duits, Engels en Frans (percentages)

noch in het Frans komt het percentage sollicitatieoproepen waarin om beheersing van (een aspect van) de desbetreffende taal wordt gevraagd boven de 10% uit. We komen daar later op terug.

Ook voor het Nederlands is het percentage advertenties waar daar expliciet om wordt gevraagd tamelijk laag: 18,9%. Maar dat wordt enigszins gecompenseerd door de relatief grote vraag naar communicatieve en contactuele vaardigheden (bij elkaar 32,4%), die zich immers grotendeels ook in het gebruik van het Nederlands zullen moeten uiten. Het percentage advertenties waar expliciet wordt gevraagd om een goede beheersing van het Nederlands of om contactuele of communicatieve vaardigheden, is overigens niet de optelsom van 18,9% en 32,4%. Er blijkt een overlap tussen deze categorieën advertenties te bestaan: het totaal is 39,3%.

Een tegenwerping tegen de betekenis van de gevonden resultaten zou kunnen zijn dat het logisch is dat er in advertenties voor bepaalde categorieën functies niet naar een aantal vaardigheden gevraagd wordt omdat de beoogde kandidaten daarover vanzelfsprekend beschikken.

Om een beeld te krijgen van de gerechtigdheid van een dergelijke tegenwerping werd een telefonische enquête gehouden onder 63 organisaties die advertenties hadden geplaatst voor functies (van voorzitter

van de Raad van Bestuur tot verkoopleider en directiesecretaresse) waarin gezien de aard van de werkzaamheden een goede beheersing van het Engels werd verwacht, terwijl die eis niet was opgenomen in de oproep. Antwoord op de vraag waarom deze eis ontbrak, werd gegeven door 50 functionarissen, die allen lieten weten verantwoordelijk te zijn voor de inhoud van de desbetreffende sollicitatieoproep. Bijna driekwart (74%) van de geënquêteerden zei het vanzelfsprekend te vinden dat sollicitanten voor deze functie wel Engels zouden beheersen, 'want dat hebben ze toch als verplicht vak op school gehad'. Deze reactie staat op gespannen voet met uitspraken van onderzoekers als Van Els (1990) en Oud-De Glas (1991), die stellen dat de beheersing van het Engels, Duits en Frans in de praktijk vaak niet voldoet. De rest van de ondervraagden (26%) liet weten dat men was vergeten Engels als functie-eis in de oproep te vermelden, dat men vermelding niet nodig vond, of dan men 'het niet meer zou weten' waarom er geen vermelding had plaatsgevonden. Alles bijeen wekken deze reacties niet de indruk dat de beslissing om al dan niet naar een bepaalde vorm van taalvaardigheid te vragen erg weloverwogen wordt genomen.

Het bovenstaande moge duidelijk maken dat de frequentie waarmee in Nederlandse sollicitatieoproepen om talige vaardigheden gevraagd wordt, in het algemeen bepaald niet

Beroepsniveau	Geen Nederlands gevraagd	Wel Nederlands gevraagd	Totaal
lager (n = 46)	80,4	19,6	100,0
middelbaar (n = 214)	85,5	14,5	100,0
hoger (n = 308)	83,4	16,6	100,0
wetenschappelijk (n = 402)	79,9	20,1	100,0
totaal (n = 970)	82,3	17,7	100,0
$\chi^2$ (df = 3): 3.53; p = .314			

Tabel 9. Taalvaardigheidseisen Nederlands, verdeeld over beroepsniveaus (percentages)



hoog is. Maar daarmee is nog niet duidelijk bij wat voor soort beroepen talige vaardigheden meer en minder van belang worden geacht. Is het bijvoorbeeld zo dat bij beroepen met een relatief hoog functieniveau talige vaardigheden vaker expliciet tot de functie-eisen worden gerekend dan bij beroepen met een lager functieniveau gebeurt? Tabel 9 brengt het verband tussen het al dan niet expliciet vermelden van taalvaardigheidseisen en het beroepsniveau in beeld.

Zoals blijkt uit de gevonden  $\chi^2$  en bijbehorende p-waarde, is er geen statistisch significant verband tussen het beroepsniveau en het al dan niet expliciet vermelden van beheersing van het Nederlands als functie-eis. Hetzelfde blijkt te gelden voor het al dan niet expliciet vragen naar communicatieve vaardigheden en contactuele vaardigheden. Ook op die punten blijken er geen significante relaties te bestaan met het niveau van het geadverteerde beroep. We laten de desbetreffende tabellen dan ook achterwege. Datzelfde doen we voor de vreemde talen. Ook daarvoor blijkt te gelden dat er in geen enkel geval een significante relatie is tussen het beroepsniveau en eisen die er aan de beheersing van een taal gesteld worden.

Een interessante optie die in het classificatiesysteem van het CBS ligt opgesloten, is de categorisering van functies naar de vraag of er een beroep wordt gedaan op verbale vaardigheden. Volgens het CBS blijkt dat bijvoorbeeld te gelden voor zulke uiteenlopende functies als die van makelaar, nieuwslezer, reisleader, animeermeisje en tekstschrijver. De verwachting ligt voor de hand dat in advertenties voor functies waar verbale vaardigheden volgens de CBS-classificaties noodzakelijk zijn, vaker naar communicatieve en contactuele vaardigheden, en naar beheersing van de moedertaal of een vreemde taal zal worden gevraagd dan bij andere functies het geval is. Tabel 10 laat zien in welke mate dat voor communicatieve vaardigheden blijkt te gelden.

Er is geen sprake van een statistisch significant verband tussen de in de advertenties gevraagde en de volgens het CBS noodzakelijke communicatieve vaardigheden. Hetzelfde blijkt het geval te zijn voor de contactuele vaardigheden en ook voor de beheersing van het Nederlands, het Duits, het Engels en het Frans. Ook is nagegaan of er verbanden bestaan tussen het beroep dat er volgens de CBS-codering in een bepaalde functie al dan

	Geen communicatieve vaardigheden gevraagd	Wel communicatieve vaardigheden gevraagd	Totaal
geen verbale vaardigheden nodig (CBS) (n = 308)	75,6	24,4	100,0
wel verbale vaardigheden nodig (CBS) (n = 669)	73,2	26,8	100,0
totaal (n = 977)	74,0	26,0	100,0
$\chi^2$ (df = 1): 0,634; p = ,426			

Tabel 10. Vraag naar communicatieve vaardigheden, verdeeld over functies die volgens het CBS al dan niet een beroep doen op verbale vaardigheden (in percentages)

niet gedaan wordt op persuasieve vaardigheden enerzijds en de in de communicatieve, contactuele en talige vaardigheden waar in de advertenties al dan niet naar gevraagd wordt anderzijds. Ook hier geldt dat er geen enkel significant verband werd gevonden.

### Conclusies

In hedendaagse personeelsadvertenties wordt in het algemeen niet vaak gevraagd naar talige vaardigheden. Naar beheersing van het Nederlands wordt in circa 20% van de advertenties expliciet gevraagd, voor het Duits, Engels en Frans gaat het om respectievelijk ongeveer 4%, 10% en 1%. Wat vaker worden communicatieve en contactuele vaardigheden in de advertenties genoemd: respectievelijk ongeveer 26% en in ongeveer 7% van de gevallen.

Nederlandse organisaties lijken al met al slechts een beperkte waarde te hechten aan de talige vaardigheden van hun medewerkers. Er blijkt geen enkel verband te bestaan tussen het al dan niet vragen naar de diverse talige, communicatieve en contactuele vaardigheden enerzijds en kenmerken van de geadverteerde functie anderzijds, noch wat het niveau van de functie betreft, noch waar het gaat om de vaardigheden die voor het vervullen van die functie volgens het CBS noodzakelijk zijn. Wat er in de advertenties wordt gevraagd, lijkt los te staan van de eisen die het betreffende beroep daadwerkelijk stelt.

Deze conclusies weerspreken het beeld dat de enquête uit Van Onna en Jansen (2002) opriep. Waar de overgrote meerderheid van de respondenten in deze enquête liet weten dat het in hun ogen vanzelf sprak dat er in sollicitatieoproepen van de eigen organisatie eisen worden gesteld met betrekking tot het voor de functie noodzakelijke talengebruik, blijkt de praktijk van de sollicitatieoproepen anders te zijn. Dat leidt tot twijfel over het

inzicht dat er in organisaties bestaat over ten minste dit aspect van het talenmanagement van de eigen organisatie.

Kort gezegd is de overheersende indruk die de analyse van personeelsadvertenties achterlaat dat men in Nederlandse organisaties 'maar wat doet' als er eisen moeten worden geformuleerd op het punt van talige, communicatieve en contactuele vaardigheden. Als een dergelijke houding ook zou gelden voor andere aspecten van het huidige talenmanagement (we hopen daar in vervolgonderzoek meer over te weten te komen), is er vooralsnog weinig aanleiding om in beleidsdiscussies over het taalonderwijs op secundair en tertiair niveau een belangrijke stem te geven aan vertegenwoordigers van Nederlandse organisaties. Dat is een spijtige constatering, zeker gelet op de toenemende aandrang vanuit de politiek om het onderwijs nadrukkelijker af te stemmen op de behoeften die door het bedrijfsleven worden geformuleerd. Daarvoor is een deskundigheidsniveau noodzakelijk dat, voor zover het om het talenonderwijs gaat, in Nederlandse organisaties kennelijk nog niet in alle opzichten aanwezig is.

### LITERATUUR

CBS (2001). *Standaard Beroepenclassificatie 1992*. CD-rom, editie 2001. Heerlen/Voorburg: CBS.

Dalen, A. van. (1999). *Doelgericht en effectief communiceren op de arbeidsmarkt*. Bussum: Coutinho.

Els, T.J.M. van e.a. (1990). *Horizon Taal: Nationaal actieprogramma moderne vreemde talen: nota van aanbevelingen*. Den Haag: DOP.

Jong, P. de (1986). *De personeelsadvertentie als tekst*. Groningen: RUG.

Kaptein, M. (2003). [over een analyse van het belang van integriteit in personeelsadvertenties in Nederlandse media] [www.eur.nl/nieuws/integere.html](http://www.eur.nl/nieuws/integere.html)

Korzilius, H., Meurs, F. van & Hermans, J. (2002). *Het gebruik van Engels in personeelsadvertenties in Nederlandse kranten*. Nijmegen: CIW-Bedrijfscommunicatie Katholieke Universiteit Nijmegen (interne publicatie).

Moelker, R. (1992). *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? Veranderingen in gevraagde kwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie: een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties*. De Lier: Academisch Boeken Centrum.

Onna, B. van & Jansen, C. (2002). *Talen in Nederlandse organisaties. Een enquête*. In Brandt, C. van den & Mulken, M. van (red.) *Bedrijfscommunicatie II. Een bundel voor Dick Springorum bij gelegenheid van zijn afscheid* (pp. 175-187). Nijmegen: Nijmegen University Press.

Oud-de Glas, M.M.B. (1991). *Ergonomie van de taal: over het analyseren van behoeften aan kennis van vreemde talen*. Nijmegen: Katholieke Universiteit.

Stoker, C. & Gils, P. van. (1994). *Wat spreekt vrouwen aan? Taalgebruik in personeelsadvertenties*. Den Haag: Bovaco.

Timmerman, P.E. (1987). *De personeelsadvertentie: handleiding voor communicatie met de arbeidsmarkt*. Deventer: Kluwer.