Bachelorscriptie

Vera Weggeman s1016217

Discriminatie tijdens het solliciteren met een Twents accent; kan het voorkomen worden?

Discrimination when applying for a job with a Twents accent; can it be prevented?

Begeleider: W. Nejjari

Tweede beoordelaar: U. Nederstigt

Radboud Universiteit Nijmegen

Datum: 07-06-2021

Inleiding

De Randstad is een belangrijke basis van het bedrijfsleven in Nederland. Ongeveer 8,2 miljoen mensen wonen en werken in de Randstad, en meer dan de helft van het BBP wordt hier gegenereerd (Regio Randstad, 2019). Het is dan ook een populaire plek om te solliciteren voor een baan. Solliciteren is niet eenvoudig, maar voor mensen met een accent dat niet uit de Randstad komt kan dat extra moeilijk zijn. Uit onderzoek van Pinget, Rotteveel en Van de Velde (2014) blijkt namelijk dat de norm voor het spreken van de Nederlandse taal in de Randstad ligt. De proefpersonen uit dit onderzoek vonden sprekers met een accent dat niet uit de Randstad kwam, minder standaard dan sprekers met een accent uit de Randstad.

Dat een minder standaard accent negatieve gevolgen kan hebben blijkt uit een interview van Van Dongen (2016). Een geïnterviewde met een Twents accent vertelt dat hij les heeft gehad bij een logopedist, omdat hij het gevoel had dat hij in de formele sfeer niet serieus genomen werd vanwege zijn accent. In een interview van De Smit (2017) blijkt dat het Twents accent samen gaat met associaties als ‘boer’ en ‘lomp’. Daarnaast komt wederom naar voren dat een Twents accent kan zorgen voor negatieve ervaringen op het werk. Sommigen krijgen advies om het Twents accent te verminderen, om ervoor te zorgen dat ze genoeg opdrachten krijgen.

Het Twents is een van de varianten van de erkende regionale taal het Nedersaksisch (Koninkrijksrelaties, 2016), en wordt een dialect genoemd. Voor het verschil tussen een dialect en een accent wordt de definitie van Giles (1970) aangehouden. Bij een dialect is er sprake van variatie op de standaardtaal op de meeste taalniveaus, terwijl er bij een accent wordt gekeken naar variatie op het niveau van uitspraak, waarbij de grammaticale, syntactische, morfologische en lexicale eigenschappen nagenoeg hetzelfde blijven als in de standaardtaal. De standaardtaal in Nederland is het Standaardnederlands. Volgens Taalunie (z.d.) is de standaardtaal het Nederlands dat algemeen bruikbaar is in de belangrijke sectoren van het openbare leven, zoals de rechtspraak, het onderwijs en de media. Het Standaardnederlands werd voorheen Algemeen Beschaafd Nederlands (ABN) genoemd. Het ABN is een term die al jaren ter discussie staat en daarom ook niet meer de voorkeur heeft. Het zou namelijk onterecht de indruk wekken dat iemand die geen ABN spreekt, niet beschaafd is. Daarom wordt tegenwoordig liever gesproken van Algemeen Nederlands (AN) of Standaardnederlands (Mooijaart, 2012). In de literatuur over accenten wordt vaak gesproken over standaard en niet-standaardaccenten, omdat vanuit linguïstisch oogpunt

iedereen een accent heeft (Mai & Hoffman, 2014). In dit onderzoek wordt het Standaardnederlands gezien als standaardaccent, en Twents als niet-standaardaccent.

Uit de interviews (Van Dongen, 2016; De Smit, 2017) blijkt dat er in de formele sfeer nog problemen zijn met het hebben van een Twents accent, ten opzichte van iemand die Standaardnederlands spreekt. Omdat solliciteren een belangrijk onderdeel is van het normale leven, en iedereen daarin een gelijke kans verdient, is het belangrijk om te kijken of er een manier is die ervoor zorgt dat de bij dit accent behorende negatieve vooroordelen weggenomen kunnen worden, om daarmee discriminatie op basis van accent in de formele werksfeer tegen te gaan.

Theoretisch kader

De invloed van een accent

Wanneer men spreekt over een accent, kan onderscheid gemaakt worden tussen niet-moedertaal accenten en regionale accenten. Een regionaal accent wordt gekarakteriseerd door een bepaalde regio in een land, terwijl een niet-moedertaal accent voorkomt bij een spreker uit het buitenland, waarbij het accent beïnvloed wordt door het land waar diegene vandaan komt (Mai & Hoffman, 2014). Uit de literatuur is gebleken dat het hebben van een niet-standaard accent nadelig kan zijn voor de beoordeling van de spreker. Dit geldt voor zowel niet-moedertaal accenten (Fuertes, Gottdiener, Martin, Gilbert & Giles, 2011; Gluszek & Dovidio, 2010; Lindemann, 2003), als voor regionale accenten (Heijmer & Vonk, 2002; Grondelaers & Van Hout, 2010).

Niet-moedertaal accenten

In een meta-analyse van Fuertes et al. (2011) zijn twintig studies vergeleken die onderzoek deden naar het effect van een niet-moedertaal accent in het Engels op de beoordeling van de spreker. De conclusie is dat sprekers met een standaard accent over het algemeen positiever worden beoordeeld dan sprekers met een niet-standaard accent. Gluszek en Dovidio (2010) vinden daarnaast dat sprekers met een niet-standaard accent vaak worden beoordeeld als minder intelligent, minder competent en lager in status dan sprekers met een standaard accent. Eenzelfde soort effect werd gevonden in een studie uitgevoerd door Lindemann (2003). In dit onderzoek werden niet-moedertaal accenten (Koreaans, Chinees en Indiaas) in de Verenigde Staten onderzocht. De proefpersonen kregen meerdere sprekers te horen, waarbij hen werd

verteld dat er naast moedertaalsprekers ook niet-moedertaalsprekers tussen de audiofragmenten zaten. Uiteindelijk bleken alle sprekers met een niet-moedertaal accent beoordeeld als minder prettig om naar te luisteren, minder intelligent en de taal minder goed sprekend.

Regionale accenten

Een voorbeeld van onderzoek naar regionale accenten in Nederland is een studie van Heijmer en Vonk (2002), waarin de accenten Amsterdams, Haags, Limburgs, Twents en Vlaams werden vergeleken met Standaardnederlands. Hieruit bleek dat alle accenten slechter werden beoordeeld met betrekking tot de competentie van de spreker in vergelijking met sprekers van het Standaardnederlands. Andersom scoorden alle accenten juist hoger op sociale dimensies dan het Standaardnederlands, waarbij zij bijvoorbeeld gezien werden als gezelliger en spontaner.

Ook Grondelaers en Van Hout (2010) keken naar Nederlandse regionale accenten. In dit onderzoek wordt wederom bevestigd dat een regionaal accent de grootste determinant is voor het vormen van een attitude over de competentie van de spreker. Ze trekken als conclusie dat regionale accenten niet geaccepteerd zijn in sollicitatiegesprekken, echter lijkt deze conclusie te stellig. Er zijn namelijk meer factoren dan slechts het accent die meespelen in de beoordeling van de sollicitant. Kenmerken van de luisteraar kunnen ook van invloed zijn op de beoordeling van de sollicitant, eveneens als de functie waarop gesolliciteerd wordt. Grondelaers en Van Hout (2010) stellen namelijk dat een functie als nieuwslezer eerder geassocieerd wordt met een Standaardnederlands accent, en dat een regionaal accent minder geaccepteerd is bij dit soort (publieke) functies. De conclusie dat regionale accenten niet geaccepteerd worden in sollicitatiegesprekken moet verder onderzocht en genuanceerd worden, omdat er nog niet genoeg onderzoek naar is gedaan. In dit onderzoek wordt hier op voortgebouwd om de huidige literatuur aan te vullen en om het belang van het voorkomen van accentdiscriminatie kracht bij te zetten.

Vooroordelen over accenten

Dat een niet-standaardaccent kan leiden tot een negatievere beoordeling van de spreker kan komen door de vooroordelen die mensen bij een accent hebben. In Mai & Hoffman (2014) wordt gesproken over de activatie van stereotypes. Hiermee wordt bedoeld dat een accent bepaalde stereotypes en vooroordelen met zich meedraagt. Wanneer een ontvanger dit accent hoort, hebben deze vooroordelen invloed op de evaluatie van de spreker op gebieden als waargenomen status, competentie, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid. Wanneer een accent

geassocieerd wordt met negatieve vooroordelen en stereotypes, kan dit zorgen voor een negatievere beoordeling van de spreker. Zo kan een vooroordeel bij niet-moedertaal accenten zijn dat iemand de taal niet goed spreekt, zoals uit het onderzoek van Lindemann (2003) bleek. Echter zal een dergelijk vooroordeel niet aan een regionaal accent gekoppeld worden, omdat het niet goed spreken van de taal niet aan de orde is. Zoals in het interview van De Smit (2017) naar voren kwam, wordt het Twents bijvoorbeeld met stereotypes als 'boers' en 'lomp' geassocieerd. De aard van de vooroordelen kan dus verschillen wanneer niet-moedertaal accenten met regionale accenten worden vergeleken.

Niet-standaardaccenten in sollicitatiegesprekken

Uit de meta-analyse van Fuertes et al. (2011) blijkt dat de negatieve effecten van een niet-standaard accent sterker zijn in de formele (werk) sfeer, dan in de informele sfeer. Sollicitatiegesprekken vinden plaats in een formele sfeer en daarom is er al verschillend onderzoek gedaan naar de effecten van het hebben van een niet-standaard accent als sollicitant (Rakić, Steffens & Mummendey, 2011; Roessel, Zimmerman & Stahlberg, 2017; Carlson & McHenry, 2006). Over het algemeen is gebleken dat het hebben van een niet-standaard accent, zowel regionaal als niet-moedertaal, in sollicitatiegesprekken ongunstig is.

In een aantal van de bovengenoemde studies komt het begrip *hirability* naar voren. *Hirability* kan beschreven worden als de waarschijnlijkheid dat de proefpersoon de sollicitant zou aannemen (Rakić et al., 2011; Roessel et al., 2019). Zo heeft *employability* ongeveer dezelfde betekenis, namelijk de waarschijnlijkheid dat de proefpersoon de sollicitant in dienst zou nemen (Carlson & McHenry, 2006). Voor de context van sollicitatiegesprekken is dit een belangrijke graadmeter om erachter te komen of het hebben van een niet-standaardaccent ook daadwerkelijk effect heeft in de praktijk.

Rakić et al. (2011) keken naar de invloed van Duitse regionale accenten op de beoordeling van de *hirability* van de sollicitant. De sollicitanten met regionale accenten werden slechter beoordeeld op competentie en *hirability* dan sollicitanten met een standaard accent. Ook onderzoek naar niet-moedertaal accenten toont vergelijkbare resultaten (Roessel et al. (2019). In een sollicitatiegesprek zou de inhoud van de argumenten van de sollicitant de bepalende factor moeten zijn voor het wel of niet aannemen van de sollicitant (*hirability*). Daarom was in de studie van Roessel et al. (2019) als extra onafhankelijke variabele de kwaliteit van de argumenten toegevoegd (slecht vs. goed), de andere onafhankelijke variabele was het

accent (moedertaal vs. niet-moedertaal). Uiteindelijk bleek het effect van een niet-moedertaal accent zo sterk te zijn dat de kwaliteit van de argumenten niet uitmaakte. Dat wil zeggen dat de sollicitant met een sterk niet-moedertaal accent die goede argumenten aanleverde, minder hoog scoorde op *hirability* dan de sollicitant met een standaardaccent die slechte argumenten aanleverde. Carlson en McHenry (2006) onderzochten de effecten van accenten en dialecten op de *employability* van sollicitanten, waarbij varianten van Engels (Spaans, Aziatisch en Afro-Amerikaans beïnvloed) met elkaar werden vergeleken. Zij vonden dat als het dialect of accent minimaal was, de waargenomen etniciteit van de spreker niet van invloed was. Was dit accent of dialect wel duidelijk hoorbaar, dan kreeg de sollicitant een lagere score op *employability*. Ook bij Nederlandse regionale accenten blijkt dat zwakkere accenten over het algemeen meer geaccepteerd worden dan sterkere accenten (Grondelaers, Van Hout & Van Gent, 2019). Carlson en McHenry (2006) raden mensen met hele sterke accenten aan om training te volgen om hun verstaanbaarheid te vergoten, aangezien slechte verstaanbaarheid een negatief effect kan hebben op een gesprek (Gluszek & Dovidio, 2010). Ook bij Nederlandse regionale accenten blijkt dat zwakkere accenten meer geaccepteerd worden dan sterkere accenten (Grondelaers, Van Hout & Van Gent, 2019). Daarnaast adviseren Mai & Hoffman (2014) medewerkers met een heel sterk regionaal of buitenlands accent eveneens om spraaktraining te volgen, om zo de negatieve effecten van het accent te minimaliseren, en hiermee de kans om aangenomen te worden te vergroten.

Kenmerken van de luisteraar

In voorgaande paragrafen is voornamelijk ingegaan op de rol van het accent van de spreker, maar ook de luisteraar is van invloed op de beoordeling van de spreker. Zo kan het voor positievere beoordeling zorgen wanneer de luisteraar zelf een accent heeft dat overeenkomt met of in de buurt komt van het accent van de spreker (Deprez-Sims & Morris, 2010; Pinget et al., 2014). Het is daarom van belang om ook de luisteraar mee te nemen in de zoektocht naar een oplossing voor het probleem van accentdiscriminatie in de formele sfeer.

Aan de hand van de *Similiraty Attraction Hypothesis* van Byrne (1971), die wordt besproken in Deprez-Sims en Morris (2010), zal de rol van de luisteraar worden uitgelegd. Deze theorie stelt dat wanneer de waargenomen overeenkomsten tussen de luisteraar en de spreker groter zijn, de luisteraar de spreker hoger beoordeelt dan wanneer er een kleinere waargenomen gelijkheid is. Dit bleek bijvoorbeeld ook uit de studie die Deprez-Sims en Morris (2010)

uitvoerden, waar in de Verenigde Staten sollicitanten met een Mid-West US accent, een Colombiaans accent en een Frans accent werden vergeleken. De sollicitant met het Franse accent werd lager beoordeeld dan de sollicitant met het Mid-West US accent, omdat de sollicitant met het Franse accent als minder overeenkomstig aan de Amerikaanse proefpersonen werd beoordeeld. Dit is in lijn met de hypothese van Byrne (1971).

Deze hypothese sluit nauw aan op de begrippen in-groep en out-groep, waarbij personen met een hoge waargenomen gelijkheid tot de in-groep behoren, en personen met een lage waargenomen gelijkheid tot de out-groep behoren. Luisteraars plaatsen sprekers met een accent in een bepaalde sociale categorie, en wanneer deze in dezelfde categorie past als die van de spreker, wordt een in-groep effect opgeroepen (Mai & Hoffman, 2014). Pinget et al. (2014) vonden resultaten die wijzen op in-groep effecten in Nederland. Hieruit kwam naar voren dat luisteraars uit het Zuidelijke deel van Nederland de spraak uit hun eigen regio het mooist vonden. Voor andere accenten werd echter geen in-groep effect gevonden. Dit zou kunnen betekenen dat je als Twentenaar niet perse positiever beoordeeld wordt, ondanks dat de luisteraar tot jouw in-groep behoort. Zo kan bekendheid met een accent anderzijds zorgen voor een negatievere beoordeling. Een onderzoek dat dit illustreert is onderzoek van Nejjari, Gerritsen, Van der Haagen en Korzilius (2012). Hierin werd gekeken naar sprekers van het Engels met een Nederlands accent, waarbij bekendheid met het accent ertoe leidde dat de spreker als lager in status werd gezien door de proefpersonen. Het is interessant om dit mee te nemen in de vergelijking van het Standaardnederlands accent met het Twents accent.

Interventies voor positievere evaluaties van het niet-standaardaccent

Omdat er zoveel aanwijzingen zijn dat niet-standaard accenten een negatief effect hebben op de evaluatie van de spreker, is er een aantal studies die keken naar het voorkomen van discriminatie op grond van accent (Hansen, Rakić & Steffens, 2014; Weyant, 2007; Roessel et al, 2019). Deze interventies zijn gericht op de luisteraar, omdat deze een dusdanig grote rol speelt bij de beoordeling van de spreker.

In onderzoek van Hansen et al. (2014) werden proefpersonen geïnstrueerd om een Duitse spreker met een standaardaccent of met een Turks accent te beoordelen. Voorafgaand aan het experiment moest de ene groep in het Engels praten met de onderzoeker, om te ervaren hoe het is om niet in je moedertaal te spreken. De controlegroep moest wachten aan het begin van het experiment, zonder een gesprek in het Engels te voeren. De groep die van tevoren een

gesprek in het Engels voerde, discrimineerde de spreker met het Turks accent niet, in tegenstelling tot de controlegroep. In de controlegroep werd de spreker met het Duits accent hoger beoordeeld op competentie en *hirability*. Dit bleek dus een succesvolle interventie, zeker omdat de proefpersonen niet doorhadden dat er een interventie plaatsvond. Echter is deze interventie lastiger toe te passen in onderzoek naar regionale accenten, omdat regionale accenten bij één taal horen en men in een gesprek het regionaal accent niet hoeft aan te passen aan het regionale accent van de ander.

Een ander onderzoek dat ook de focus had op het verminderen van het negatieve effect van een niet-standaard accent was de studie van Weyant (2007). De interventie in deze studie was gericht op het innemen van het perspectief van de spreker, waarbij het niet-moedertaal accent een Spaans accent was, dat werd vergeleken met een moedertaalspreker van de Engelse taal. De spreker met het moedertaal accent werd hoger beoordeeld dan de spreker met het Spaanse accent, maar de spreker met het Spaanse accent werd wel hoger beoordeeld als de proefpersonen het perspectief van de spreker moesten innemen, dan wanneer ze dit niet hoefden te doen: de interventie kan als succesvol worden beschouwd.

Een andere succesvolle interventie was die van Roessel et al. (2019), waarbij de focus lag op het verminderen van vooroordelen (*prejudice control*) over niet-moedertaal accenten. In de interventie conditie werd proefpersonen verteld dat onderzoek heeft uitgewezen dat sollicitanten met een accent slechter beoordeeld worden dan sollicitanten zonder accent. Daarna werd hen nadrukkelijk gevraagd de spreker hier niet op af te rekenen. Deze interventie was succesvol: de proefpersonen die deze mededeling hadden gehoord, beoordeelden de sollicitant met het accent niet negatiever dan de sollicitant zonder accent. De spreker met accent werd met interventie beter beoordeeld op de dimensies affect en competentie, wat medieerde met de kans op aangenomen te worden (*hirability*). Deze interventie wijst erop dat vooroordelen over accenten op simpele wijze verminder kunnen worden. Het is interessant om te kijken of deze resultaten, die gevonden waren met een niet-moedertaalaccent, ook gevonden kunnen worden bij regionale Nederlandse accenten. Aan het Twents is namelijk een aantal hardnekkige negatieve vooroordelen verbonden, en aangezien het negatieve vooroordeel kan zorgen voor een negatievere beoordeling (Mai & Hoffman, 2014), moet worden onderzocht of deze vooroordelen verminderd kunnen worden door middel van de door Roessel et al. (2019) ontworpen interventie.

De huidige studie

Dat niet-standaardaccenten negatiever worden beoordeeld dan standaard-accenten, komt uit meerdere onderzoeken naar voren, zowel in de context van niet-moedertaal accenten (Fuertes et al., 2011; Gluszek & Dovidio, 2010; Lindemann, 2003) als Nederlandse regionale accenten (Heijmer & Vonk, 2002; Grondelaers & Van Hout, 2010). Dit is in veel situaties nadelig voor de spreker met het niet-standaard accent. Zeker in een formele context zoals een sollicitatiegesprek, zijn de effecten nog sterker dan in informele contexten (Fuertes et al., 2011). Meerdere onderzoekers bedachten al interventies om de negatievere beoordeling van de sollicitant als gevolg van een niet-standaard accent tegen te gaan (Roessel et al., 2019; Hansen et al., 2014; Weyant, 2007).

Voor het huidige onderzoek moet een spreker geselecteerd worden. Er zijn twee technieken als het gaat om het selecteren van sprekers met een accent om spraakevaluaties te meten. Dit zijn de *verbal-guise* en *matched-guise* techniek. Van de bovengenoemde studies maken de meeste gebruik van de *verbal-guise* techniek (Deprez-Sims & Morris, 2010; Carslon & McHenry, 2006; Grondelaers & Van Hout, 2010; Hansen et al., 2013; Lindemann, 2003; Pinget et al., 2014; Roessel et al., 2019; Weyant, 2007). Bij deze techniek wordt voor ieder accent een andere spreker gebruikt, die van nature dit accent heeft. Op deze manier klinkt het authentiek. Een nadeel van deze techniek is dat proefpersonen zo ook kunnen beoordelen op stemgeluid, in plaats van slechts op het accent (Nejjari, Gerritsen, Van Hout & Planken, 2019). Heijmer en Vonk (2002) maken gebruik van de *matched-guise* techniek, waarbij één spreker alle accenten inspreekt. Dit voorkomt dus dat er wordt beoordeeld op andere kenmerken van de spreker dan de stem (Nejjari et al., 2019). Om laatstgenoemde reden zal de *matched-guise* techniek worden toegepast in dit onderzoek.

De huidige studie onderzoekt of de interventie die door Roessel et al. (2019) is ontworpen met niet-moedertaal accenten, ook succesvol is met regionale accenten, in deze studie het Twents accent. Voor het Twents is gekozen omdat uit verschillende interviews (De Smit, 2017; Van Dongen, 2016) blijkt dat er veel negatieve stereotyperingen aan het accent vastzitten. In onderzoek van Koolen (2016) werd het Twents accent ook negatiever beoordeeld dan het Standaardnederlands en het Limburgs. Bij het Twents accent zou daarom het effect van *prejudice control* groter kunnen zijn dan bij andere regionale accenten. *Prejudice control* zou kunnen bijdragen aan positievere spraakevaluaties van de sollicitant met een Twents accent, wat interessant kan zijn voor de praktijk van sollicitatiegesprekken, omdat iedereen hierbij een

eerlijke kans verdient. Er zijn nog geen onderzoeken die hebben gekeken naar het verminderen van vooroordelen over Nederlandse regionale accenten.

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

> *In hoeverre kan prejudice control bijdragen aan positievere spraakevaluaties van het Twents accent in sollicitatiegesprekken?*

Uit Heijmer en Vonk (2002) bleek dat sprekers die met een Standaardnederlands accent spreken beter werden beoordeeld op de dimensie competent, en slechter op de dimensie sociaal. Op basis hiervan zijn hypothese 1 en 2 opgesteld.

> **Hypothese 1**: De sollicitant met het Standaardnederlands accent wordt beter beoordeeld op de dimensie competent dan de sollicitant met het Twents accent

> **Hypothese 2**: De sollicitant met het Twents accent wordt beter beoordeeld op de dimensies sociaal en dynamiek dan de sollicitant met het Standaardnederlands accent

Op basis van Rakić et al (2011), Carlson en McHenry (2006) en Roessel et al. (2019) waaruit naar voren komt dat sollicitanten met een standaard accent meer kans hebben om aangenomen te worden, is hypothese 3 opgesteld. Hierbij is de kans om aangenomen te worden omschreven met het begrip *hirability*, gebaseerd op Roessel et al. (2019).

> **Hypothese 3**: De sollicitant met het Standaardnederlands accent scoort hoger op de dimensie *hirability* dan de sollicitant met het Twents accent

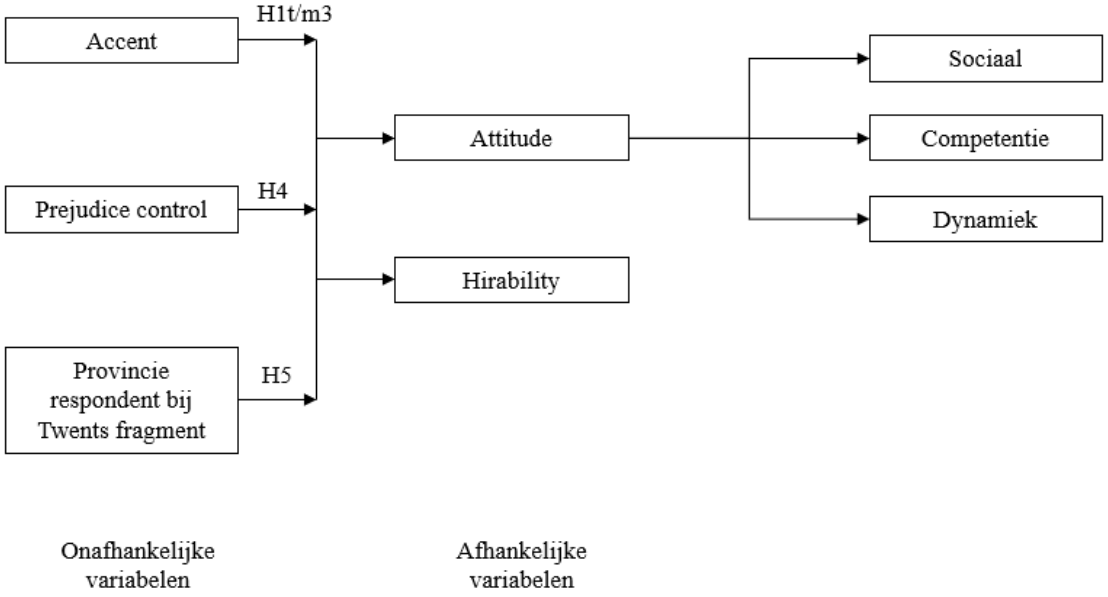
Roessel et al. (2019) hebben in hun onderzoek aangetoond dat het bewustmaken van vooroordelen over niet-standaard accenten succesvol is om de negatievere evaluaties van ervan tegen te gaan. Op basis van deze resultaten is hypothese 4 opgesteld.

> **Hypothese 4**: De sollicitant met het Twents accent scoort hoger op attitude en *hirability* wanneer *prejudice control* is toegepast

Op basis van Deprez-Sims en Morris (2010) en Mai en Hoffman (2014) dat mensen voorkeuren hebben voor mensen uit hun eigen sociale categorie (in-groep) is hypothese 5 opgesteld.

> **Hypothese 5**: De sollicitant met het Twents accent zal beter scoren op alle dimensies van attitude en de dimensie hirability wanneer de proefpersoon zelf is opgegroeid in de provincie Overijssel.

Methode



Afbeelding 1. Het analysemodel waarbij hypothese 1 t/m 3 gaan over de invloed van het accent op de beoordeling van de sollicitant met betrekking tot attitude en *hirability*. Hypothese 4 gaat over de invloed van *prejudice control* op de beoordeling van de sollicitant met betrekking tot attitude en *hirability*, en hypothese 5 gaat over de invloed van de provincie waarin de proefpersoon is opgegroeid (Overijssel of overig) op de beoordeling van de sollicitant met betrekking tot attitude en *hirability*.

Materiaal

De onderzoeksmethode van deze studie was een experiment, waarbij twee onafhankelijke variabelen werden gemanipuleerd om het effect van deze manipulaties te meten.

De eerste onafhankelijk variabele was het accent van de spreker. Deze variabele had een nominaal meetniveau met twee niveaus. De participant kon een audiofragment van een sollicitant met een Standaardnederlands accent horen, of een sollicitant met een Twents accent. Voor het audiofragment is gebruik gemaakt van de *matched-guise* techniek, zoals besproken in Nejjari et al. (2019). Eén spreker heeft beide fragmenten (Standaardnederlands accent en Twents accent) ingesproken, om te voorkomen dat proefpersonen de spreker beoordelen op stemgeluid of andere kenmerken van de spreker. Daarnaast heeft de sollicitant in beide

fragmenten op dezelfde vacature voor de functie Operationeel Manager gesolliciteerd. Uit onderzoek van Grondelaers en Van Hout (2010) is gebleken dat het Standaardnederlands accent sterk wordt geassocieerd met functies zoals nieuwslezer of politicus. Aangezien voorkomen moet worden dat een bepaalde functie al een associatie met één bepaald accent uitlokt, is gekozen voor een neutralere functie, die van operationeel manager. Voor het audiofragment is een script geschreven waarin de sollicitant kort vertelt over zichzelf en laat merken dat zij gekwalificeerd is voor de functie. De opnames voor het Standaardnederlands fragment en het Twents fragment waren respectievelijk 41 en 42 seconden lang. Het script voor de vacature en het sollicitatiegesprek zijn opgenomen in de bijlage.

De tweede onafhankelijke variabele was *prejudice control*, gemeten op nominaal meetniveau met twee niveaus. Voor het horen van het audiofragment konden participant wel of niet de boodschap krijgen met *prejudice control*. Deze interventie is gebaseerd op eerder onderzoek van Roessel et al. (2019). Hierin werd aan de proefpersonen die in de conditie met interventie ingedeeld waren, verteld dat uit eerder onderzoek bleek dat mensen met een niet-standaard accent slechter beoordeeld werden dan mensen met een standaard accent. Hierna werd duidelijk gemaakt dat de sollicitant eventueel een accent kon hebben, en werd nadrukkelijk gevraagd om dit niet mee te nemen in de beoordeling van de spreker. De boodschap die verscheen bij de proefpersonen die in de *prejudice control* conditie werden ingedeeld luidde als volgt:

> *''Belangrijke informatie! Het kan zijn dat de sollicitant waar u naar gaat luisteren een regionaal accent heeft. Uit onderzoek is gebleken dat accenten bepaalde vooroordelen op kunnen roepen en dat dit invloed heeft op de beoordeling van het individu. We willen u dan ook nadrukkelijk vragen de beoordeling van de sollicitant niet te baseren op bepaalde gevoelens of stereotypen die een accent bij u zou kunnen oproepen.''*

Op deze manier is geprobeerd om de proefpersonen bewust te maken van vooroordelen over accenten.

Pre-test

Met de pre-test werd bepaald welke van de geselecteerde *matched-guise* sprekers tegelijkertijd een herkenbaar Twents accent hadden, maar ook een duidelijk Standaardnederlands accent hadden. Er waren vijf sprekers verzameld om twee verschillende audiofragmenten op te nemen, één in het beste Twents accent, en één in het beste Standaardnederlands accent. De vijf sprekers waren allemaal afkomstig uit of opgegroeid in de regio Twente. De pre-test bestond uit twee onderdelen. In het eerste onderdeel werden naïeve luisteraars (N = 37) gevraagd om de audiofragmenten te beoordelen door middel van een vragenlijst. Zij kregen de tien audiofragmenten van de vijf verschillende sprekers willekeurig achter elkaar, met na elk fragment de stellingen 'Dit is een moedertaalspreker van het Nederlands'', ''Dit is een standaard spreker van het Nederlands'' en ''Dit is een spreker met een Twents accent'' (Zeer mee oneens – zeer mee eens, 7-punts Likertschaal). Daarna beantwoordden zij nog enkele vragen met betrekking tot de demografische gegevens van de proefpersoon. Van de proefpersonen die meededen aan de vragenlijst was 30 vrouw (81.1%) en 7 man (18.9%). De gemiddelde leeftijd van de proefpersonen was 26.49 jaar, met een range van 45 (20-65). Van de proefpersonen had het merendeel wo (45.9%) en hbo (43.2%) als hoogst genoten opleiding. De deelnemers die meededen aan de pre-test waren uitgesloten van deelname aan het uiteindelijke experiment. In tabel 1 staan de scores die de proefpersonen hebben gegeven aan de audiofragmenten.

Een intra class correlatie coëfficiënt (ICC) is uitgevoerd met een tweeweg random effect model om te consistentie van de beoordelaars' (N = 37) reacties op de geselecteerde matched-guises te meten. De ICC voor interbeoordelaarsbetrouwbaarheid was goed: .78, $p <$ .001 (gebaseerd op Portney & Watkins, 2009).

Tabel 1. De gemiddelden en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van de toegekende scores op de vraag of het audiofragment een Twents accent of een Standaardnederlands accent betrof en of het accent van Nederlandse komaf was (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens).

Spreker	Fragment	Score Twents	Score Standaardnederlands	Score moedertaal
1	Twents	6.11 (0.70)	2.14 (0.92)	6.05 (1.41)
	Standaardnederlands	2.22 (1.31)	5.51 (1.28)	6.27 (1.12)
2	Twents	5.86 (1.36)	2.03 (0.90)	5.76 (1.55)
	Standaardnederlands	3.49 (1.63)	4.76 (1.54)	6.38 (1.06)
3	Twents	6.35 (1.09)	1.81 (0.78)	5.92 (1.64)
	Standaardnederlands	2.19 (1.49)	5.95 (1.10)	6.32 (1.20)
4	Twents	5.86 (1.27)	2.54 (1.71)	6.08 (1.14)
	Standaardnederlands	3.41 (1.52)	4.97 (1.42)	6.30 (1.13)
5	Twents	5.14 (1.64)	2.62 (1.52)	5.59 (1.99)
	Standaardnederlands	3.46 (1.61)	4.38 (1.72)	6.38 (.76)

Uit bovenstaande tabel valt af te lezen dat spreker 3 het hoogst scoort met zowel het Twents als het Standaardnederlands fragment. De fragmenten van spreker 3 lieten dus het beste Twents accent en het beste Standaardnederlands accent horen volgens de naïeve luisteraars.

Naast de naïeve luisteraars zijn ook twee experts benaderd om de fragmenten van de vijf sprekers te beoordelen. Prof. Dr. R. van Hout gaf de voorkeur aan spreker 3, omdat er een duidelijke tegenstelling was tussen de twee accenten. Dr. S. Grondelaers sprak geen eenduidige voorkeur uit, maar vond dat de fragmenten van spreker 3 te duidelijk waren voorgelezen. Op basis van de beoordeling van de naïeve luisteraars en het oordeel van de experts, werd besloten dat spreker 3 de *matched-guise* werd voor de huidige studie. Spreker 3 heeft het script in het Twents accent en het Standaardnederlands accent opnieuw ingesproken op een natuurlijkere toon, om zo het voorleeseffect te verminderen. De begeleider van de bachelor kring had toegezegd de nieuwe fragmenten te kunnen gebruiken voor het experiment.

Proefpersonen

Aan het onderzoek hebben 167 mensen deelgenomen, hiervan waren er 17 proefpersonen die in de eerste vraag hadden ingevuld dat ze op moment van afname geen baan hadden. Omdat het onderzoek gaat over sollicitatieprocedures werd besloten om de mensen zonder baan niet mee te nemen in de analyse van de resultaten. De 150 respondenten die overbleven vulden vervolgens allemaal in dat ze een Nederlandse nationaliteit hadden, wat belangrijk is vanwege het onderwerp, namelijk Nederlandse regionale accenten. Daarnaast antwoordde iedere respondent dat ze het audiofragment goed hadden kunnen beluisteren. De leeftijd van de proefpersonen lag tussen de 19 en 67 jaar (M = 33.41, SD = 13.62). Van de proefpersonen was 65.3% vrouw en 34.7% man. Het opleidingsniveau van de proefpersonen wisselde van vmbo tot het wo. Het grootste deel van de proefpersonen hadden als hoogst genoten opleiding hbo (44%) of wo (36%) ingevuld.

Van de proefpersonen had 84% een fulltime of een parttime baan, en 16% een bijbaan. Deze proefpersonen hadden een gemiddelde ervaring met solliciteren, waarbij 1 helemaal geen is en 5 heel veel (M = 3.12, SD = .71), en relatief weinig ervaring met sollicitatiegesprekken afnemen (M = 2.37, SD = 1.25).

De houding ten opzichte van regionale accenten onder de proefpersonen was redelijk positief, waarbij 1 heel negatief en 7 heel positief was (M = 4.56, SD = 1.43). De mate waarin proefpersonen vonden dat ze zelf met een regionaal accent spreken was gemiddeld, waarbij 1 helemaal mee oneens was en 7 helemaal mee eens was (M = 4.09, SD = 1.95).

Van de proefpersonen was 24.7% opgegroeid in de provincie Overijssel, waarin de regio Twente ligt, en 75.3% was opgegroeid in overige provincies. Van die overige proefpersonen waren vooral veel mensen in Noord-Brabant opgegroeid (33.3.%). Voor de analyses die gemaakt zijn om hypothese 5 te toetsen, is gebruik gemaakt van het onderscheid 'opgegroeid in de provincie Overijssel' en 'opgegroeid in overige provincies', omdat de regio Twente in de provincie Overijssel ligt.

Onderzoeksontwerp

Het onderzoeksontwerp was een 2 (Accent: Twents/Standaardnederlands) x 2 (*Prejudice control*: wel/niet) tussenproefpersoonontwerp zijn. Dit betekent dat iedere proefpersoon aan één van de vier condities werd toegewezen. In de condities luisterden alle proefpersonen naar een audiofragment van een sollicitant. Er kon geluisterd worden naar een fragment van een sollicitant met een Twents accent of met een Standaardnederlands accent, en er zat verschil in of de *prejudice control* was toegevoegd of niet. De vier condities waren: Twents accent zonder *prejudice control*, Twents accent met *prejudice control*, Standaardnederlands accent zonder interventie, Standaardnederlands accent met interventie, zoals weergegeven in tabel 2.

Tabel 2. Het ontwerp van het experiment

Versie	Accent	Prejudice control
Eén	Standaardnederlands	Nee
Twee	Standaardnederlands	Ja
Drie	Twents	Nee
Vier	Twents	Ja

Instrumentatie

De eerste afhankelijke variabele was de attitude ten opzichte van de twee accenten. Deze variabele is gemeten op interval niveau, met drie verschillende dimensies. De dimensies die gemeten waren, zijn competent, sociaal en dynamiek. De eerste twee dimensies waren gebaseerd op Heijmer en Vonk (2002). De dimensie 'sociaal' bestond uit vier persoonlijke

eigenschappen die als positief worden beschouwd, zoals ‘gezellig’, ‘spontaan’, ‘behulpzaam’ en ‘eerlijk’, en vier eigenschappen die als negatief kunnen worden beschouwd waren gebruikt, zoals ‘humeurig’, ‘saai’, ‘afstandelijk’ en ‘arrogant’. De dimensie ‘competent’ bestond uit vier eigenschappen met betrekking tot competentie, die als positief beschouwd worden, namelijk ‘verantwoordelijk’, ‘ijverig’, ‘bekwaam’ en ‘vasthoudend’, en vier negatieve eigenschappen met betrekking tot competentie, namelijk ‘dom’, ‘onnozel’, ‘slordig’ en ‘onhandig’. De dimensie ‘dynamiek’ is gebaseerd op Fuertes et al. (2011) en bestond uit de items ‘levendig, ‘enthousiast’ en ‘spraakzaam’. Al deze drie dimensies zijn gemeten aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens). De betrouwbaarheid van alle schalen bleek goed (Sociaal: $\alpha = .86$, Competent: $\alpha = .87$, Dynamiek: $\alpha = .86$).

De tweede afhankelijk variabele die werd gemeten was de kans dat een persoon aangenomen zou worden (‘*hirability*’), die werd gemeten op interval niveau en bestond uit drie verschillende schalen. Deze zijn gebaseerd op onderzoek van Roessel et al. (2019), waarin soortgelijke vragen gesteld werden. 1) Ik raad aan deze kandidaat aan te nemen voor de functie van operationeel manager (1 = absoluut niet, 7 = absoluut wel), 2) Mijn algehele indruk van de kandidaat is (1 = zeer negatief, 7 = zeer positief) en 3) Ik denk dat deze persoon in staat is om een team te managen (op een zevenpunts Likert schaal, helemaal mee eens – helemaal mee oneens). De betrouwbaarheid van deze schaal bleek goed: $\alpha = .89$.

Na deze vragen werden demografische gegevens van de proefpersoon bevraagd, zoals het geslacht, de leeftijd, de provincie waar ze zijn opgegroeid en de provincie waar ze op het moment van afname woonachtig waren. Daarnaast werd gevraagd wat de houding van de proefpersoon ten opzichte van regionale accenten was (zevenpunts Likertschaal heel negatief – heel positief) en of de proefpersoon zelf met een regionaal accent sprak (zevenpunts Likertschaal helemaal mee oneens – helemaal mee eens). Na deze vraag was er een open vraag waarin de proefpersonen konden invullen met welk regionaal accent ze spreken als dit aan de orde was. Daarnaast werd bevraagd hoeveel ervaring de proefpersonen hadden met zelf op sollicitatiegesprek komen en sollicitatiegesprekken afnemen bij anderen (zevenpunts Likertschaal helemaal geen – heel veel). In een open vraag konden de proefpersonen ook nog invullen wat hun beroep is.

Procedure

Het onderzoek werd afgenomen met behulp van een online vragenlijst die ontworpen was in Qualtrics. Alle proefpersonen hebben bevestigd vrijwillig mee te doen aan de vragenlijst. De vragenlijst werd verspreid in de persoonlijke netwerken van de studenten uit de bachelor kring, om zo proefpersonen te verzamelen. Mensen die geschikt waren voor het onderzoek zijn persoonlijk benaderd, of geworven via een bericht op Facebook of LinkedIn. De data is verzameld tussen 23 april en 3 mei 2021 en de gemiddelde afname duurde 9 minuten en 53 seconden, maar omdat er twee afnames zijn die 2,5 uur en 3,5 uur hebben geduurd geeft deze gemiddelde tijd een vertekend beeld. Zonder de twee uitschieters was de gemiddelde tijd van afname 7 minuten en 45 seconden.

Aan het begin van de vragenlijst kregen de proefpersonen algemene informatie over het onderzoek, zonder dat dit te gedetailleerd was om te voorkomen dat dit invloed had op de uitkomsten van de vragenlijst. Onderaan de tekst stond de mededeling dat wanneer de proefpersoon op het pijltje drukte om verder te gaan naar de volgende vraag, deze automatisch toestemming gaf voor het gebruik van diens anonieme gegevens. De vragen op de volgende pagina gingen over of de proefpersoon een baan had op het moment van afname. Wanneer de proefpersoon antwoordde dat deze geen baan had (fulltime/parttime of een bijbaan), kreeg deze automatisch het einde van de vragenlijst te zien, met de mededeling dat er helaas geen deelname mogelijk was aan het onderzoek. Hetzelfde geldt voor de vraag of de proefpersoon Nederlands was. Omdat het onderzoek over Nederlandse regionale accenten ging, was het een vereiste dat de proefpersoon een Nederlandse nationaliteit had. Wanneer dit niet het geval was werd de proefpersoon ook naar het einde van de vragenlijst geleid. Na deze vragen kregen de proefpersonen de melding te zien dat ze een audiofragment te horen zouden krijgen en het advies om dit in een rustige ruimte te beluisteren, eventueel met oortjes. Op dezelfde pagina kon de *prejudice control* boodschap staan, mits de proefpersoon in die conditie was ingedeeld. Op pagina daarna stond de vacaturebeschrijving. Wanneer de proefpersoon naar de volgende pagina ging, kon niet meer terug worden gegaan naar de vacature. Daarna werd het audiofragment getoond met de vraag of de proefpersoon het audiofragment goed had kunnen beluisteren. Het fragment kon zo vaak al gewenst beluisterd worden, maar nadat de proefpersoon naar de volgende pagina ging, kon de proefpersoon niet terug. Na het audiofragment volgden de items zoals in de instrumentatie beschreven. Als laatste was er nog een optie voor opmerkingen of feedback, met daarna een dankwoord en contactgegevens voor als proefpersonen klachten wilden melden. De vragenlijst is opgenomen in de bijlage.

Statistische toetsing

In de pre-test is aan de hand van een Intraclass Correlation Coefficient (ICC) getoetst of de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van de proefpersonen goed was. Om antwoord te geven op hypothese 1 tot en met 4 is gebruikt gemaakt van een tweeweg univariate variantieanalyse, om te toetsen of het accent van de sollicitant invloed had op de attitude en *hirability*, en of de *prejudice control* invloed had op de beoordeling van de sollicitant met het Twents accent. Om hypothese 5 te toetsen is gebruikt gemaakt van een *t*-toets om te ontdekken of er verschillen in scores zijn op alle vier de dimensies wanneer een proefpersoon was opgegroeid in Overijssel of wanneer deze was opgegroeid in een overige provincie.

Resultaten

Vanuit hypothese 1, 2 en 3 werd verwacht dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent hoger zou scoren op de dimensies competent en *hirability* dan de sollicitant met het Twents accent, ongeacht de prejudice control, en dat de sollicitant met het Twents accent hoger zou scoren op de dimensies sociaal en dynamiek, ongeacht de prejudice control. Vanuit hypothese 4 werd verwacht dat de sollicitant met het Twents accent hoger zou scoren op alle dimensies (sociaal, competent, dynamiek en *hirability*) wanneer prejudice control werd toegepast. Om deze hypothesen te toetsen is gebruik gemaakt van een tweeweg univariate variantieanalyse, met als factoren het accent en prejudice control. De gemiddelden en standaardafwijkingen zijn terug te vinden in tabel 3.

Hypothese 1 en 4

Uit de tweeweg variantieanalyse van Accent en Prejudice Control op de dimensie Competent bleek een significant hoofdeffect van Accent (F (1, 146) = 34.98, $p < .001$). Omdat met de Levene's toets de assumptie van homogeniteit is geschonden, zijn alleen p waardes van 0.01 en daaronder gerekend als significant. Er bleek geen significant hoofdeffect van Prejudice Control (F (1, 146) = < 1, $p = .351$) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en Prejudice Control (F (1, 146) = < 1 , $p = .465$). Het bleek dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent ($M = 5.76$, $SD = .63$) hoger werd beoordeeld op de dimensie Competent dan de sollicitant met het Twents accent ($M = 4.94$, $SD = 1.00$).

Hypothese 2 en 4

Uit de tweeweg variantieanalyse van Accent en Prejudice Control op de dimensie Sociaal bleek een significant hoofdeffect van Accent (F (1, 146) = 16.64, $p < .001$). Er bleek geen significant hoofdeffect van Prejudice Control (F (1, 146) = 1.93, $p = .167$) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en Prejudice Control (F (1, 146) = < 1 , $p = .978$). Het bleek dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent ($M = 5.49$, $SD = .93$) hoger werd beoordeeld op de dimensie Sociaal dan de sollicitant met het Twents accent ($M = 4.82$, $SD = 1.01$).

Uit de tweeweg variantieanalyse van Accent en Prejudice Control op de dimensie Dynamiek bleek een significant hoofdeffect van Accent (F (1, 146) = 11.36, $p = .001$). Er bleek geen significant hoofdeffect van Prejudice Control (F (1, 146) = < 1, $p = .547$) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en Prejudice Control (F (1, 146) = < 1 , $p = .670$). Het bleek de sollicitant met het Standaardnederlands accent ($M = 5.74$, $SD = 1.08$) hoger werd

beoordeeld op de dimensie Dynamiek dan de sollicitant met het Twents accent (*M* = 5.09, *SD* = 1.27).

Hypothese 3 en 4

Uit de tweeweg variantieanalyse van Accent en Prejudice Control op de dimensie *Hirability* bleek een significant hoofdeffect van Accent (F (1, 146) = 22.57, $p < .001$). Er bleek geen significant hoofdeffect van Prejudice Control (F (1, 146) = < 1, $p = .976$) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en Prejudice Control (F (1, 146) = < 1 , $p = .608$). Het bleek de sollicitant met het Standaardnederlands accent (*M* = 5.45, *SD* = 1.04) hoger werd beoordeeld op de dimensie *Hirability* dan de sollicitant met het Twents accent (*M* = 4.60, *SD* = 1.12).

Tabel 3. De gemiddelden en standaardafwijkingen van de scores van de sollicitant met het Standaardnederlands accent en de sollicitant met het Twents accent (*N* = 150).

	Standaardnederlands *M (SD)*	Twents *M (SD)*
Sociaal	5.49 (0.93)	4.82 (1.01)
Competent	5.76 (0.63)	4.94 (1.00)
Dynamiek	5.74 (1.08)	5.09 (1.27)
Hirability	5.45 (1.04)	4.60 (1.12)

Vanuit hypothese 5 werd verwacht dat proefpersonen die opgegroeid zijn in Overijssel de sollicitant met het Twents accent beter zouden beoordelen op de dimensies sociaal, competent, dynamiek en *hirability*. Om deze hypothese te toetsen zijn meerdere onafhankelijke t-toetsen uitgevoerd. De onafhankelijke variabele die hiervoor gebruikt is bestond uit twee condities: het Twents fragment beoordeeld door mensen opgegroeid in Overijssel en het Twents fragment beoordeeld door mensen opgegroeid in overige provincies. De gemiddelden van deze twee zijn met elkaar vergeleken. De gemiddelden en standaardafwijkingen zijn terug te vinden in tabel 4.

Hypothese 5

Uit de *t*-toets van Beoordeling Twents fragment op de dimensie Sociaal bleek er geen significant verschil te zitten tussen de beoordeling van proefpersonen opgegroeid in Overijssel en proefpersonen opgegroeid in overige provincies (t (38.69) = .92, p = .366).

Uit de *t*-toets van Beoordeling van het Twents fragment op de dimensie Competent bleek een significant verschil te zitten tussen de beoordeling van proefpersonen opgegroeid in Overijssel en proefpersonen opgegroeid in overige provincies (t (35.69) = 2.85, p = .007). Proefpersonen opgegroeid in Overijssel bleken de sollicitant met het Twents accent lager te beoordelen (M = 4.43, SD = .87) dan proefpersonen opgegroeid in overige provincies (M = 5.12, SD = .99).

Uit de *t*-toets van Beoordeling Twents fragment op de dimensie Dynamiek bleek er geen significant verschil te zitten tussen de beoordeling van proefpersonen opgegroeid in Overijssel en proefpersonen opgegroeid in overige provincies (t (35.43) = .15, p = .880).

Uit de *t*-toets van Beoordeling Twents fragment op de dimensie Hirability bleek er geen significant verschil te zitten tussen de beoordeling van proefpersonen opgegroeid in Overijssel en proefpersonen opgegroeid in overige provincies (t (37.51) = 1.79, p = .082).

Tabel 4. De gemiddelden en standaardafwijking van de scores gegeven aan de sollicitant met het Twents accent door beoordelaars opgegroeid in Overijssel en beoordelaars opgegroeid in overige provincies.

	Beoordelaars uit Overijssel *M (SD)*	Beoordelaars uit overige provincies *M (SD)*
Sociaal	4.99 (0.86)	4.76 (1.06)
Competent	4.43 (0.87)	5.12 (0.99)
Dynamiek	5.12 (1.16)	5.07 (1.31)
Hirability	4.25 (0.96)	4.73 (1.15)

Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om te onderzoeken of discriminatie op basis van accent in sollicitatiegesprekken voorkomen kon worden. Hierbij is gekeken naar het bewust maken van vooroordelen over accenten bij de proefpersonen, en of dit uiteindelijk kon bijdragen aan positievere spraakevaluaties van de sollicitant. De huidige studie heeft gekeken naar de vergelijking van het Standaardnederlands accent met het Twents accent.

De eerste hypothese stelde dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent beter beoordeeld zou worden op de dimensie competent dan de sollicitant met het Twents accent. Uit de resultaten is gebleken dat het Standaardnederlands inderdaad een hogere beoordeling kreeg op de dimensie competent dan het Twents. Dit betekent dat hypothese 1 bevestigd is.

Hypothese 2 kan verworpen worden, er werd verwacht dat de sollicitant met het Twents accent hoger beoordeeld zou worden op de dimensies sociaal en dynamiek. Uit de resultaten blijkt echter dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent op beide dimensies hoger beoordeeld werd dan de sollicitant met het Twents accent, tegen verwachting in.

Vanuit Hypothese 3 werd verwacht dat de sollicitant met het Standaardnederlands accent hoger zou scoren op de dimensie *hirability*, en daarmee de kans op aangenomen te worden, dan de sollicitant met het Twents accent. De resultaten laten zien dat deze hypothese bevestigd kan worden.

Hypothese 4 stelde dat de sollicitant met het Twents accent hoger zou scoren op iedere dimensie wanneer *prejudice control* werd toegepast dan wanneer dit niet werd toegepast. Deze hypothese kan verworpen worden, het bewust maken van vooroordelen over accenten heeft niet voor positievere spraakevaluaties gezorgd voor het Twents accent.

Ten slotte stelde hypothese 5 dat proefpersonen die opgegroeid zijn in de provincie Overijssel de sollicitant met het Twents accent op iedere dimensie beter zouden beoordelen dan proefpersonen opgegroeid in overige provincies. Deze hypothese kan verworpen worden. Op de dimensie sociaal, dynamiek en *hirability* was er geen verschil in hoe het Twents accent werd beoordeeld. Op de dimensie competent was wel een verschil gevonden; proefpersonen opgegroeid in overige provincies beoordeelden de sollicitant met het Twents accent als meer competent dan proefpersonen opgegroeid in Overijssel.

Discussie

Het eerste tegenstrijdige resultaat uit de huidige studie is dat de sollicitant met het Twents accent slechter werd beoordeeld op de dimensies sociaal en dynamiek dan de sollicitant met het Standaardnederlands accent. Dit is niet in lijn met wat Heijmer en Vonk (2002) vonden. Zij vonden dat alle onderzochte regionale accenten, waaronder het Twents, op sociale dimensies hoger scoorden dan het Standaardnederlands accent. Een mogelijke verklaring zou het geslacht van de spreker kunnen zijn, namelijk dat sollicitant in het audiofragment van de huidige studie een vrouw is, terwijl in voorgaande studies vaak mannelijke sprekers gebruikt zijn (bijv. Heijmer & Vonk, 2002). In Grondelaers et al. (2019) blijken vrouwen met een Randstad accent hoger te scoren op de dimensie dynamiek. Aangezien in Pinget et al. (2014) wordt gesproken over het Randstad accent als het minst regionaal gekleurd, kan het zijn dat vrouwen met een Standaardnederlands accent ook hoger worden beoordeeld op dynamiek, omdat Standaardnederlands niet regionaal gekleurd is. Dit zou het verschil in de scores op de dimensie dynamiek tussen het Standaardnederlands en het Twents kunnen verklaren.

Ander onderzoek laat in tegenstelling tot dit onderzoek zien dat het bewustmaken van vooroordelen over accenten succesvol kan zijn voor een positievere beoordeling van de spreker (*prejudice control*) . Dit was echter niet het geval in dit onderzoek, waarin gekeken werd naar het Twents accent. De interventie voor het voorkomen van accent discriminatie was gebaseerd op onderzoek van Roessel et al. (2019), dit onderzoek ging over niet-moedertaal accenten, en de huidige studie over regionale accenten. De interventie was nagenoeg hetzelfde, maar heeft in dit onderzoek niet dezelfde resultaten opgeleverd. Een mogelijke verklaring voor het niet succesvol zijn van de interventie, is dat vooroordelen over niet-moedertaalaccenten wellicht van andere aard zijn (de taal niet goed sprekend) dan vooroordelen over regionale accenten, en dat de interventie daarom succesvoller is als er een bepaald soort vooroordeel verbonden is aan het accent.

Tenslotte is het tegenstrijdig dat proefpersonen opgegroeid in Overijssel de sollicitant met het Twents accent niet beter beoordeelden dan proefpersonen opgegroeid in overige provincies, en zelfs slechter beoordeelden op de dimensie competent. Vanuit Mai en Hoffman (2014) en Deprez-Sims en Morris (2010) werd verwacht dat wanneer de waargenomen overeenkomstigheid met de spreker groter was, de proefpersoon deze beter zou beoordelen. Pinget et al. (2014) vonden echter in hun onderzoek naar regionale accenten ook geen in-groep effecten voor het Twents accent, dit is in lijn met de resultaten van de huidige studie. Een mogelijke verklaring voor deze resultaten kan liggen in de beperkingen van het onderzoek.

Voor de analyses is gebruik gemaakt van het onderscheid ‘opgegroeid in Overijssel’ en ‘opgegroeid in een overige provincie’. Omdat Twente slechts een deel van Overijssel beslaat, zou niet iedere proefpersoon die opgegroeid is in Overijssel, affiniteit met het Twents hoeven hebben. Ook zijn er andere provincies waar soortgelijke accenten voorkomen, zoals het Achterhoeks in Gelderland. De waargenomen gelijkheid hoeft dus niet louter afhankelijk te zijn van de provincie Overijssel, maar kent meerdere mogelijkheden. Een andere verklaring voor de negatievere beoordeling van de competentie van de spreker door proefpersonen opgegroeid in Overijssel kan zijn dat bekendheid met een accent kan leiden tot negatievere spraakevaluaties. Dit laten Nejjari et al. (2012) zien in hun onderzoek naar sprekers van het Engels met een Nederlands accent, waarbij bekendheid met het accent ertoe leidde dat de spreker als lager in status werd gezien. Eenzelfde effect kan zijn opgetreden in het huidige onderzoek, waarbij bekendheid met het Twents accent ervoor heeft gezorgd dat de beoordeling lager uitviel, omdat niet iedereen uit Overijssel uit Twente komt, maar wel bekend is met het accent. Dit is een interessant onderwerp voor verder onderzoek.

Een beperking van dit onderzoek is dat de verstaanbaarheid van de audiofragmenten niet getoetst is. Volgens Gluszek en Dovidio (2010) kunnen accenten namelijk voor een verminderde verstaanbaarheid zorgen, wanneer de luisteraar zelf niet met het desbetreffende accent spreekt of er niet bekend mee is. Wanneer de verstaanbaarheid niet in orde is kan dit uiteindelijk ook een negatief effect hebben op een gesprek. Omdat in de huidige studie niet is bevraagd of de poefpersonen de spreker goed hebben verstaan, is het niet uit te sluiten dat het fragment met het Twents accent minder goed te verstaan was, en daardoor negatiever is beoordeeld. Verstaanbaarheid is echter niet een onderwerp dat terugkwam in de feedback die de deelnemers konden achterlaten.

Daarnaast zijn de vacature en het script voor de sollicitant, die gebruikt zijn in het onderzoek, zelf ontworpen en niet van tevoren getest. Door middel van een pre-test had vastgesteld kunnen worden of de tekst die de sollicitant voorleest in het audiofragment goed genoeg aansluit op de vacature, en of met die informatie een weloverwogen keuze kon worden gemaakt met betrekking tot het aannemen van de sollicitant. Echter zijn de scores op de dimensie *hirability* voor beide accenten relatief gezien vrij hoog, dus uiteindelijk kan hieruit geconcludeerd worden dat het script van de sollicitant goed aansloot op de vacature.

Voor toekomstig onderzoek zou het interessant zijn om verstaanbaarheid mee te nemen in de analyses, omdat verstaanbaarheid van negatieve invloed zou kunnen zijn op een gesprek (Gluszek & Dovidio, 2010) en daarmee ook op de beoordeling van de spreker. Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken of er andere interventies zijn die de negatievere beoordeling van het Twents accent kunnen tegengaan.

Over het algemeen is de score op de dimensie *hirability* voor het Twents accent niet zorgwekkend laag, maar het Standaardnederlands accent scoorde wel hoger. Dit zou kunnen betekenen dat iemand met een standaard accent wellicht eerder aangenomen wordt dan iemand met een Twents accent. Daarom is het alsnog interessant om te onderzoeken of er andere maatregelen zijn die het verschil in beoordeling kleiner zouden kunnen maken.

Literatuurlijst

Byrne, D. E. (1971). *The Attraction Paradigm [by] Donn Byrne*. Amsterdam University Press.

Carlson, H. K., & McHenry, M. A. (2006). Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling*, *43*(2), 70–83. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00008.x

Deprez-Sims, A.-S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, *45*(6), 417–426. https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950

Fuertes, J. N., Gottdiener, W. H., Martin, H., Gilbert, T. C., & Giles, H. (2011). A meta-analysis of the effects of speakers' accents on interpersonal evaluations. *European Journal of Social Psychology*, *42*(1), 120–133. https://doi.org/10.1002/ejsp.862

Giles, H. (1970). Evaluative reactions to accents. *Educational Review*, *22*(3), 211–227. https://doi.org/10.1080/0013191700220301

Gluszek, A., & Dovidio, J. F. (2010). The way they speak: A social psychological perspective on the stigma of nonnative accents in communication. *Personality and Social Psychology Review*, *14*(2), 214–237. https://doi.org/10.1177/1088868309359288

Grondelaers, S., & van Hout, R. (2010). Is Standard Dutch with a regional accent standard or not? Evidence from native speakers' attitudes. *Language Variation and Change*, *22*(2), 221–239. https://doi.org/10.1017/s0954394510000086

Grondelaers, S., van Hout, R., & van Gent, P. (2019). Re-evaluating the Prestige of Regional Accents in Netherlandic Standard Dutch: The Role of Accent Strength and Speaker Gender. *Journal of Language and Social Psychology*, *38*(2), 215–236. https://doi.org/10.1177/0261927x18810730

Hansen, K., Rakić, T., & Steffens, M. C. (2013). When actions speak louder than words. *Journal of Language and Social Psychology*, *33*(1), 68–77. https://doi.org/10.1177/0261927x13499761

Heijmer, T., & Vonk, R. (2002). Effecten van een regionaal accent op de beoordeling van de spreker. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, *57*, 108–114. https://www.researchgate.net/publication/283359160_Effecten_van_een_regionaal_accent_op_de_beoordeling_van_de_spreker

Indeed. (z.d.). *Operationeel manager Job Description Examples*.

https://nl.indeed.com/personeel/functiebeschrijving/operationeel-manager

Koninkrijksrelaties, M. van B. Z. en. (2016, januari 11). Welke erkende talen heeft Nederland? Rijksoverheid.nl. Ministerie van Algemene Zaken. Geraadpleegd van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/erkende-talen/vraag-en-antwoord/erkende-talen-nederland

Koolen, C. (2016). Accentgebruik bij dienstreclames: effectief of niet? (master thesis). Geraadpleegd van http://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/2384/Koolen%2c%20Carlijn%204130766%20MA%20scriptie.pdf?sequence=1

Lindemann, S. (2003). Koreans, Chinese or Indians? Attitudes and ideologies about non-native English speakers in the United States. *Journal of Sociolinguistics*, *7*(3), 348–364. https://doi.org/10.1111/1467-9481.00228

Mai, R., & Hoffmann, S. (2014). Accents in business communication: An integrative model and propositions for future research. *Journal of Consumer Psychology*, *24*(1), 137–158. https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.09.004

Mooijaart, M. (2012, 14 december). *Waar komt het ABN vandaan?* Taalcanon.

http://www.taalcanon.nl/vragen/waar-komt-het-abn-vandaan/

Nederlandse Taalunie. (z.d.). *Standaardtaal*. Taaladvies. Geraadpleegd op 2 juni 2021, van

https://taaladvies.net/taal/advies/term/113

Nejjari, W., Gerritsen, M., Van der Haagen, M., & Korzilius, H. (2012). Responses to Dutch-accented English. *World Englishes, 31*(2), 248–267. https://doi.org/10.1111/j.1467-971x.2012.01754.x

Nejjari, W., Gerritsen, M., van Hout, R., & Planken, B. (2019). Refinement of the matched-guise technique for the study of the effect of non-native accents compared to native accents. *Lingua*, *219*, 90–105. https://doi.org/10.1016/j.lingua.2018.12.001

NOS. (2017, 22 september). *Dealen met je dialect: "ze zien ons als boeren, bierzuipers, klompendragers"*. https://nos.nl/op3/artikel/2194300-dealen-met-je-dialect-ze-zien-ons-als-boeren-bierzuipers-klompendragers.html

Pinget, A.-F., Rotteveel, M., & Van de Velde, H. (2014). Standaardnederlands met een accent - Herkenning en evaluatie van regionaal gekleurd Standaardnederlands in Nederland. *Nederlandse taalkunde*, *19*(1), 3–45. https://doi.org/10.5117/nedtaa2014.1.ping

Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2009). *Foundations of Clinical Research*. Prentice Hall.

Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011). When it matters how you pronounce it: The influence of regional accents on job interview outcome. *British Journal of Psychology*, *102*(4), 868–883. https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x

Regio Randstad. (2019, april). *Randstad Monitor*. Huis van de Nederlandse Provincies. https://www.nl-prov.eu/wp-content/uploads/2019/05/randstad-monitor-gecomprimeerd-2-gecomprimeerd-compressed.pdf

Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2017). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: Basic mechanisms behind nonnative listeners' evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, *38*(1), 3–32. https://doi.org/10.1177/0261927x17747904

Stewart, M. A., Ryan, E. B., & Giles, H. (1985). Accent and social class effects on status and solidarity evaluations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *11*(1), 98–105. https://doi.org/10.1177/0146167285111009

van Dongen, A. (2016, 22 september). *Lager loon voor platprater*. AD. https://www.ad.nl/nieuws/lager-loon-voor-platprater~a72dbeec/

Weyant, J. M. (2007). Perspective taking as a means of reducing negative stereotyping of individuals who speak English as a second language. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*(4), 703–716. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00181.x

Bijlage

Vacature

Functiebeschrijving

De functiebeschrijving is gebaseerd op richtlijnen van Indeed en onderzoek van Rakic et al. (2011). Indeed is een wereldwijde vacaturesite met meer dan 10.000 medewerkers en een grote speler op de vacaturemarkt (*Indeed,* z.d.). De beschrijving van het zoekende bedrijf is in de functiebeschrijving bewust vaag gelaten zodat dit de beoordeling van de respondenten niet kan beïnvloeden (Rakic et al., 2011).

Functiebeschrijving Operationeel manager

Ons snelgroeiende bedrijf is op zoek naar een Operationeel manager met sterke strategische denkwijze om ons team te versterken. Als Operationeel manager ben jij stressbestendig en je neemt je verantwoordelijkheid in kritische situaties waarin jij volgens ook adequaat handelt. Je bent op de hoogte van wat er leeft in jouw team en speelt proactief in op de behoeften. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor het ontwikkelen en opvolgen van het operationeel budget. In samenwerking met jouw team stel je duidelijke doelen en zet je alles op alles op deze doelen te behalen.

Kwalificaties

- HBO of WO Bachelor in Bedrijfskunde, Facilitair Management of een aanverwant vakgebied
- 3+ jaar operationele ervaring
- Goede beheersing van Microsoft Office
- In het bezit van sleutelcompetenties, waaronder tijdsmanagement, zakelijke onderhandelingen, organisatie en besluitvorming
- Vermogen om te delegeren en leiding en training te geven aan het team
- Uitstekende schriftelijke en mondelinge communicatieve vaardigheden

Script audiofragmenten

Ik heb een bacheloropleiding in facilitair management afgerond en inmiddels ben ik 4 jaar werkzaam als Operationeel Coördinator bij een productiebedrijf. Ik ben toe aan een volgende stap en daarom heb ik op deze functie gesolliciteerd.

Wat mij zo leuk lijkt aan deze functie is dat het erg afwisselend is en de combinatie van strategie en leidinggeven spreekt mij aan. Ik denk dat ik geschikt ben voor deze functie omdat ik de nodige ervaring heb, goed ben in plannen en daarnaast ook over sterke mensgerichte vaardigheden beschik. Ik hecht veel waarde aan een goede en open sfeer in het team en ik ben ervan overtuigd dat dat bovendien tot de beste prestaties leidt.

Ik zou deze vaardigheden graag benutten binnen jullie bedrijf als operationeel manager.

Vragenlijst

Introductie
U wordt uitgenodigd om mee te doen aan een onderzoek naar sollicitatiegesprekken. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Joanne Schutten, Borah Vincent, Vera Weggeman en Ezra Wilting, bachelorstudenten aan de Radboud Universiteit, onder begeleiding van dr. W. Nejjari. De vragenlijst bestaat uit enkele demografische gegevens en vragen met betrekking tot een kort audiofragment van een sollicitatie. Het advies is om bij het invullen van deze vragenlijst gebruik te maken van een computer en hoofdtelefoon of oortjes.
De vragen hebben betrekking op uw mening over de sollicitant die u hoort in het audiofragment. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5-10 minuten.

Vertrouwelijkheid
De gegevens die verzameld worden aan de hand van deze vragenlijst, zullen gebruikt worden voor ons bachelorwerkstuk. Uw gegevens zullen volledig anoniem en veilig bewaard worden zoals de richtlijnen van de Radboud Universiteit Nijmegen voorschrijven. De gegevens zullen anoniem verwerkt en opgeslagen worden, waarna deze nog tenminste 10 jaar opvraagbaar zijn voor de wetenschappelijke gemeenschap.

Vrijwilligheid
Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt gedurende het invullen van de vragenlijst, op elk moment uw deelname stopzetten. Daarbij worden ook de ingevulde gegevens onmiddellijk verwijderd.

Toestemming
Geef hieronder uw keuze aan met betrekking tot het deelnemen aan dit onderzoek. Door op 'Ik ga akkoord' te klikken, bevestigt u dat u bovenstaand informatie hebt gelezen, vrijwillig meedoet en 18 jaar of ouder bent.

[Filtervraag] ***Indien deelnemer op één of beide vragen 'Nee' antwoord, wordt de deelnemer naar het einde van de vragenlijst gestuurd en bedankt voor het deelnemen.***

Hebt u op dit moment een baan?

- o Ja, fulltime/parttime
- o Ja, een bijbaan
- o Nee

Bent u Nederlands?

- o Ja
- o Nee

[Instructie]

Voor dit onderzoek krijgt u zo een kort audiofragment van een sollicitatiegesprek te horen. Om het fragment goed te kunnen horen, wordt u geadviseerd in een rustige ruimte te gaan zitten. Maak hierbij eventueel gebruik van een hoofdtelefoon of oortjes. Het fragment duurt 41 seconden en bestaat uit een korte toelichting van een sollicitant. De bedoeling is dat u zich voorstelt dat u degene bent die het sollicitatiegesprek afneemt. Na het beluisteren van het fragment wordt u gevraagd om de persoon te beoordelen en aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat u deze sollicitant zelf zou aannemen.

[Prejudice control, in 2 van de 4 condities toegevoegd]

Belangrijke informatie!

Het kan zijn dat de sollicitant waar u naar gaat luisteren een regionaal accent heeft. Uit onderzoek is gebleken dat accenten bepaalde vooroordelen op kunnen roepen en dat dit invloed heeft op de beoordeling van het individu. We willen u dan ook nadrukkelijk vragen de beoordeling van de sollicitant niet te baseren op bepaalde gevoelens of stereotypen die een accent bij u zou kunnen oproepen.

De functie waarop de persoon in het audiofragment solliciteert is operationeel manager. De vacature kunt u hieronder lezen:

[Vacature]

Klik op het pijltje als u denkt dat u de vacature goed gelezen heeft. Nadat u hierop klikt kunt u **niet** meer terug naar de vacature.

Luister het audiofragment hieronder. Het is van belang dat u het fragment helemaal beluistert, omdat hier zo vragen over worden gesteld. U mag het fragment zo vaak luisteren als u zelf wilt.

[Audiofragment, Twents of Standaardnederlands]

Geef hieronder aan of u het audiofragment hebt kunnen beluisteren:

- o Ik heb het gehele fragment goed kunnen beluisteren.
- o Ik heb het fragment niet kunnen beluisteren

Klik op het pijltje als u denkt het fragment goed beluisterd te hebben. Nadat u hierop klikt, kunt u **niet** meer terug naar het fragment.

[Sociaal]

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt… (*Heijmer en Vonk, 2002)*

- Gezellig
- Spontaan
- Behulpzaam
- Eerlijk
- Humeurig
- Saai
- Afstandelijk
- Arrogant

[Competent]

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt… (Heijmer en Vonk, 2002)

- Verantwoordelijk
- IJverig
- Bekwaam
- Vasthoudend
- Dom
- Onnozel
- Slordig

[Dynamiek]

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt… (Fuertes et al., 2011)

- Levendig
- Enthousiast
- Spraakzaam

[Hireability]

De volgende vragen hebben betrekking tot het aannemen van de sollicitant. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

Gebaseerd op Roessel et al. (2019)

- Ik raad aan deze kandidaat aan te nemen voor de functie van operationeel manager (Absoluut niet – absoluut wel, 7-punts Likertschaal)

- Mijn algehele indruk van de kandidaat is (Zeer negatief – zeer positief, 7-punts Likertschaal)
- Ik denk dat deze persoon in staat is om een team te managen (Helemaal een oneens – helemaal mee eens, 7-punts Likertschaal

---

[Houding proefpersonen t.o.v. regionale accenten & demografische gegevens]

Tot slot nog een aantal vragen over uzelf.

Geef hieronder aan wat uw houding is ten opzichte van regionale accenten in Nederlands in het algemeen.
(Schaal van 7)

- Heel negatief - heel positief

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling “Ik spreek zelf met een regionaal accent als ik Nederlands spreek”
(Schaal van 7)

- Helemaal mee oneens - helemaal mee eens

Indien u vindt dat u met een regionaal accent spreekt, om welk accent gaat het dan?
[...]

In welke provincie heeft u het grootste gedeelte van de eerste 18 jaar van uw leven gewoond?
[...]

In welke provincie bent u op dit moment woonachtig?
[…]

Geef hieronder aan hoeveel ervaring u heeft met solliciteren.
(Schaal van 7)

- Helemaal geen – heel veel

Geef hieronder aan hoeveel ervaring u heeft met het afnemen van sollicitatiegesprekken bij andere sollicitanten.
(Schaal van 7)

- Helemaal geen – heel veel

Hoe vaak ben u op sollicitatiegesprek gekomen in de afgelopen vijf jaar?

- Niet
- 1-2 keer
- 3-5 keer
- Vaker dan 5 keer

Hoe vaak heeft u sollicitatiegesprekken afgenomen bij anderen in de afgelopen vijf jaar?

- Niet
- 1-2 keer
- 3-5 keer
- Vaker dan 5 keer

Wat is uw beroep?
[…]

Wat is uw leeftijd?
[…]

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders/zeg ik liever niet

Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- Lager beroepsonderwijs
- VMBO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- WO
- Anders

Heeft u nog feedback of opmerkingen voor ons?
[…]

Bedankt voor uw medewerking aan deze vragenlijst, het helpt ons enorm! Klik rechts onder nog een laatste keer op het pijltje om uw antwoorden op te slaan.

Mocht u vragen of klachten hebben over dit onderzoek, kunt u ons bereiken op het e-mailadres **vera.weggeman@student.ru.nl**

Verklaring geen fraude en plagiaat

Bijlage A. Verklaring geen fraude en plagiaat

Onderteken dit *Verklaring geen fraude en plagiaat* formulier en voeg dit formulier als laatste bijlage toe aan de eindversie van de bachelorscriptie die wordt ingeleverd bij de eerste begeleider.

Ondergetekende
[Voornaam, achternaam en studentnummer],

Vera Weggeman s1016217

Bachelorstudent Communicatie- en Informatiewetenschappen aan de Letterenfaculteit van de Radboud Universiteit Nijmegen, verklaart met ondertekening van dit formulier het volgende:

a. Ik verklaar hiermee dat ik kennis heb genomen van de facultaire handleiding (https://www.ru.nl/letteren/stip/regels-richtlijnen/richtlijnen/fraude-plagiaat/) en van artikel 16 "Fraude en plagiaat" in de Onderwijs- en Examenregeling voor de BA-opleiding Communicatie- en Informatiewetenschappen.

b. Ik verklaar tevens dat ik alleen teksten heb ingeleverd die ik in eigen woorden geschreven heb en dat ik daarin de regels heb toegepast van het citeren, parafraseren en verwijzen volgens het Vademecum Rapporteren.

c. Ik verklaar hiermee ook dat ik geen teksten heb ingeleverd die ik reeds ingeleverd heb in het kader van de tentaminering van een ander examenonderdeel van deze of een andere opleiding zonder uitdrukkelijke toestemming van mijn scriptiebegeleider.

d. Ik verklaar dat ik de onderzoeksdata, of mijn onderdeel daarvan, die zijn beschreven in de BA-scriptie daadwerkelijk empirisch heb verkregen en op een wetenschappelijk verantwoordelijke manier heb verwerkt.

Plaats + datum Nijmegen, 07-06

Handtekening 

Checklist Ethische toetsing

Checklist ETC-GW (versie 1.6, november 2020)

(in te leveren bij de eerste begeleider, samen met het onderzoeksvoorstel)

Naam: Vera Weggeman

Studentnummer: s1016217

Titel van het scriptie-onderzoeksproject: Discriminatie tijdens het solliciteren met een Twents accent, kan het voorkomen worden

Eerste begeleider en verantwoordelijke onderzoeker: W. Nejjari

Datum waarop de checklist is ingevuld: 05-06-2021

U vult de vragen in door bij het gekozen antwoord te klikken op het vierkantje ☐
Na klikken verschijnt er in dit vierkantje een kruis ☒

1. Is een zorginstelling bij het onderzoeksplan betrokken?
Toelichting: dit is het geval als één van de situaties a/b/c hierna van toepassing is op het voorgenomen onderzoek.

A. één of meer medewerkers van een zorginstelling is bij het onderzoek betrokken als opdrachtgever of verrichter/uitvoerder
B. het onderzoek vindt plaats binnen de muren van de zorginstelling, en dient naar de aard van het onderzoek normaliter niet buiten de muren van de zorginstelling plaats te vinden
C. aan het onderzoek nemen patiënten/cliënten van de zorginstelling (in de hoedanigheid van behandeling) deel

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Heeft een Medisch-Ethische Toetsingscommissie geoordeeld dat het geplande onderzoek niet WMO-plichtig is?

☐ Ja → doorgaan met vragenlijst
☐ Nee → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

2. Wensen subsidiegevers toetsing van het onderzoeksplan door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst
☐ Ja → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

3. Is er sprake van een medisch-wetenschappelijk onderzoek dat mogelijk risico's met zich meebrengt voor de deelnemende persoon?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

1

☐ Ja → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

Standaard-onderzoeksmethode

4. Valt de methode van het beoogde onderzoek onder een van de beschreven standaardonderzoeken van de FdL of FFTR?

☒ Ja → 4... **(naam en nummer standaard invullen)** → doorgaan met vragenlijst experimenteel onderzoek naar taalkundige oordelen over taal/spraakfragmenten

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist→ raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

Deelnemende personen

5. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

6. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

Aard van het onderzoek

7. Wordt er een methode gebruikt die het mogelijk maakt bij toeval een bevinding te doen waarvan de deelnemende persoon op de hoogte zou moeten worden gesteld?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

8. Worden deelnemende personen aan handelingen onderworpen of worden aan de deelnemende personen bepaalde gedragswijzen opgelegd die ongerief kunnen inhouden?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

9. Zijn de in te schatten risico's verbonden aan het onderzoek minimaal?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

10. Wordt er een andere vergoeding geboden aan de deelnemende personen dan gebruikelijk?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

11. Indien er misleiding plaatsvindt, voldoet de procedure dan aan de eisen zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

2

12. Wordt voldaan aan de standaardregels in verband met anonimiteit en privacy zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

Afname van het onderzoek

13. Wordt het onderzoek bij een externe instelling (bijv. school, ziekenhuis) uitgevoerd?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Heeft/krijgt u schriftelijke toestemming van deze instelling?

- ☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.
- ☐ Ja → doorgaan met vragenlijst

14. Is er een aanspreekpunt waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek en worden zij hiervan op de hoogte gesteld?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

15. Wordt aan deelnemende personen duidelijk waar klachten over deelname aan het onderzoek kunnen worden geuit en hoe deze behandeld zullen worden?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

16. Zijn de deelnemende personen volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

17. Worden deelnemende personen voorafgaand aan deelname voorgelicht over doel, aard en duur, risico's en bezwaren van de studie? (zie toelichting over informatie en toestemming en voorbeelddocumenten)

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

18. Tekenen deelnemende personen en/of hun vertegenwoordigers voor toestemming deelname aan onderzoek? (zie toelichting over informatie en toestemming en voorbeelddocumenten)

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → **checklist afgerond**

Als u een goedkeuring van de ETC-GW nodig hebt wegens de vereiste van een tijdschriftredactie of een subsidieverstrekker, zult u ook de formele toetsprocedure van de ETC-GW moeten doorlopen.