



WERELDBURGERS ALS WERKNEMERS

WERELDBURGERS ALS WERKNEMERS

Afgestudeerden komen in deze tijd op een arbeidsmarkt terecht die op verschillende fronten onderhevig is aan mondialisering. Hiervoor dienen zij te beschikken over internationale competenties.

“In a world in which national boundaries are being eroded and where cultural diversity is experienced within nations as much as between them, the relevance of intercultural competence for education policy is beyond question.” (Bolten in Sola & Wilkinson, 2007, p.42)

Met een zich (steeds verder) ontwikkelende internationale visie bereidt De Haagse Hogeschool haar studenten voor op het werkveld. Volgens het Hogeschoolontwikkelingsplan 7 (HOP), 2009-2013, leiden de academies van De Haagse Hogeschool studenten op tot mondiaal georiënteerde professionals die hun beroep uitoefenen met internationaal en multicultureel perspectief en tot wereldburgers die geïnteresseerd zijn in mondiale vraagstukken en constructief om kunnen gaan met diversiteit en over de competenties beschikken om in een internationale en interculturele context te functioneren.

Om het onderwijs, de curricula, zo goed mogelijk af te stemmen op de benodigde internationale competenties is onderzocht wat alumni van De Haagse Hogeschool (vanaf nu De HHS) en werkgevers in de regio voor ervaringen, wensen en behoeften hebben met betrekking tot internationale competenties.

Internationale competenties

In de literatuur worden veel verschillende termen naast elkaar gebruikt, zoals internationale-, culturele-, crossculturele-, interculturele- en wereldcompetenties.

“Interculturele communicatie draait om het herkennen en erkennen van basiswaarden uit eigen en andere culturen. Alleen met deze kennis kun je creatiever en effectiever communiceren tussen verschillende culturen. Het doel is het bereiken van een culturele synergie.” (Nunez, Nunez & Popma, 2010, p. 11)

Samenvatting

Om het onderwijs, de curricula, zo goed mogelijk af te stemmen op de benodigde internationale competenties is door middel van halfgestructureerde interviews en een online enquête onderzocht wat alumni van De Haagse Hogeschool en werkgevers in de regio voor ervaringen, wensen en behoeften hebben met betrekking tot internationale competenties. De uitkomsten laten zien dat internationale competenties van belang zijn voor het verkrijgen en uitoefenen van een functie. Er is vanuit werkgevers en alumni vooral vraag naar meer aandacht voor het ontwikkelen van talencompetenties, interculturele competenties en het stimuleren en faciliteren van een buitenlandervaring. Door op deze punten een verbeterslag te maken zou De Haagse Hogeschool de succesansen op de arbeidsmarkt (employability) van de student en de eigen relevantie kunnen vergroten.

Auteur

A. Funk
J. den Heijer
A. Schuurmans-Brouwer
Dr. J.H.C. Walenkamp
De Haagse Hogeschool

Correspondentie adres

j.h.c.walenkamp@hhs.nl

Lectoraat

Internationale Samenwerking

Lector

Dr. J.H.C. Walenkamp

Deardorff (2006) onderscheidt binnen de interculturele competenties een aantal onlosmakelijk verbonden fasen die zich als piramide opbouwen tijdens de ontwikkeling:

- Houding: openheid, nieuwsgierigheid, respect en acceptatie.
- Kennis en inzicht: cultureel zelfbewustzijn, kennis en begrip van andere culturen.
- Vaardigheden: het vermogen om te luisteren, observeren en interpreteren en vervolgens te analyseren, te evalueren en relativeren en taalkundige vaardigheden.

Met een goede houding, gedegen kennis en vaardigheden kunnen de beoogde interne en externe uitkomsten bereikt worden. Deardorff (2009) refereert hiernaar als de *'desired internal and external outcomes'*. De interne doelen betekenen voor het individu een verbeterde kennis, aanpassingsvermogen, flexibiliteit, empathie en ethnorelativering. Hierop volgen de externe beoogde uitkomsten: effectief kunnen communiceren en je gedragen op een gepaste wijze.

Bij het lectoraat Internationale Samenwerking aan De HHs, is er voor gekozen om deze competenties een deel te laten vormen van het overkoepelende begrip internationale competenties (Van den Hoven & Walenkamp, 2013). Als internationale competenties worden dan beschouwd:

- Internationale academische en professionele competenties (hoe de opleiding is vormgegeven en hoe er les wordt gegeven in andere landen; hoe het vak beoefend wordt en problemen worden opgelost in andere landen).
- Interculturele competenties (hoe je acceptabel te gedragen in de ogen van de ander en hoe effectief te kunnen communiceren over culturele verschillen heen).
- Talencompetenties (het kunnen begrijpen en gebruiken van andere talen).
- Landenkennis (bijvoorbeeld gewoonten; wet- en regelgeving).
- Persoonlijke en sociale competenties (bijvoorbeeld initiatief nemen in een groep; empathisch en flexibel zijn).

Wat doet het onderwijs

Het verwerven van internationale competenties wordt binnen het hoger onderwijs veelal gekoppeld aan een verblijf voor studie of stage in het buitenland. Een variatie aan mogelijkheden is echter beschikbaar: het volgen van een internationaal georiënteerde minor, participeren in een *international classroom*, stage lopen of het verkrijgen van een werkplek bij een internationaal georiënteerd bedrijf.

Niet iedere student kan of wil studeren of stage lopen in het buitenland.

"... For those unable to spend a period of time abroad, similar employability skills can be developed in their home-university through the firm embedding of employability and cross-cultural capability into the curriculum and the creation and implementation of a suitable internationalization strategy." (Leggott & Stapleford, 2007, p.134)

Het aanleren van internationale competenties gaat niet vanzelf. Het is een complex pakket van houding, kennis en vaardigheden die elkaar aanvullen en complementeren.

Wanneer een afgestudeerde de competenties bezit die gevraagd worden vanuit het werkveld en tevens kan aantonen deze goed te kunnen inzetten dan is de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (*employability*) van de student erg hoog. Yorke (2004) beschrijft *employability* als *"a set of achievements, skills, understandings and personal attributes, that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy"*. Als het werkveld vraagt om internationaal competente werknemers, zou de hogeschool deze moeten kunnen leveren.

Werkgevers

Uit diverse onderzoeken blijkt dat er een uitgebreide wensenlijst van competenties ligt bij instellingen en organisaties. Er wordt minder gevraagd om vakinhoudelijke kennis en meer gekeken naar persoonsgerelateerde vaardigheden als netwerken en samenwerken, naar karakter, enthousiasme en soft skills. In recente literatuur wordt vaak gesproken over *soft skills* en *hard skills* (Orahood et al., 2004; Andrews & Higson, 2008; Crossman & Clarke, 2009). Hier omvatten *soft skills* of *social skills* eigenlijk veelal intra- en interpersoonlijke competenties die te maken hebben met de emotionele intelligentie (EQ) zoals inlevingsvermogen, samenwerken en communiceren, flexibiliteit, begrip en aanpassingsvermogen, en *hard skills* of *business specific issues* welke meer te maken hebben met het IQ zoals kennis en taalvaardigheden en de kundigheid taken op een bepaalde manier uit te voeren (Andrews & Higson, 2008).

Andrews en Higson (2008) hebben een lijst gepubliceerd van *soft skills* die geïntegreerd zouden zijn in het concept *employability* van afgestudeerden: professionaliteit, betrouwbaarheid, omgaan met onzekerheid, omgaan met werkdruk, strategisch kunnen plannen en denken, kunnen communiceren en samenwerken met anderen, in teams of in een netwerk, goed schriftelijk- en verbaal communicatieniveau, ICT-vaardig, creatief en zelfverzekerd, zelfstandig werkvermogen, timemanagement en tenslotte de wil om te leren en verantwoordelijkheid te accepteren. Hoewel deze competenties niet alleen verworven worden tijdens een buitenlandervaring, komen ze op veel punten overeen met de internationale, waaronder interculturele, competenties. Er lijkt een toenemende nadruk te liggen op meer generieke vaardigheden en kerncompetenties zoals communicatieve vaardigheden, kennis van vreemde talen en ondernemersvaardigheden. Hiernaast zijn empathie, openheid, initiatief, flexibiliteit, interculturele sensitiviteit, extraversie, samenwerkingsvaardigheden, openheid, nieuwsgierigheid, tolerantie en zelfbewustzijn steeds duidelijker belicht en worden ze in toenemende mate belangrijk geacht voor een daadkrachtige werknemer (Bird, 2008).

"Employers in many countries worldwide share the same sorts of required graduate employability skills and attributes. Spending a period of time studying or working in another country permits students to develop these skills." (Leggott & Stapleford, 2007, p.133)

Onderzoek onder honderd hr-managers, wees uit dat werkgevers interpersoonlijke competenties, of *soft skills*, hoog waarderen in een potentieel nieuwe werknemer en er bovendien vaak van uitgaan dat deze competenties goed ontwikkeld worden tijdens een buitenlandervaring

(Doorbar in Orahood, 2004). Ook Janson et al. (2009) concluderen dat werkgevers over het algemeen geloven dat afgestudeerden met buitenlandervaring hogere competenties bezitten dan afgestudeerden zonder buitenlandervaring; het zou aanpassingsvermogen, initiatief, vermogen om te plannen en assertiviteit positief stimuleren.

Crossman & Clarke (2009) concluderen dat een internationale ervaring de ontwikkeling van culturele sensitiviteit en flexibiliteit of aanpassingsvermogen stimuleert en hiermee de aantrekkelijkheid van de student voor het globaliserende en internationaliserende werkveld vergroot. *“It would appear that international experience does enhance learning, the acquisition of competencies, the development of critical soft-skills and, potentially, overall employability.”* (Crossman & Clarke, 2009, p.609)

Alumni

In het onderzoek van Leggott & Stapleford (2007) komt duidelijk naar voren dat studenten zelf vinden dat hun internationale ervaring van pas zal komen in de toekomst. Een gedeelte van deze studenten beschrijft persoonlijke groei zoals onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen en andere studenten beschrijven meer praktische vaardigheden als timemanagement, plannen en organisatievaardigheden.

In het onderzoek van Janson et al. (2009) wordt door veel oud-ERASMUS studenten positief gereageerd op de vraag of de buitenlandervaring impact heeft gehad op de werkmogelijkheden. De helft van de alumni gelooft dat de buitenlandervaring een belangrijk aandeel heeft gehad tijdens het rekruteringsproces en een derde van de werkgevers bevestigt dit. *“As compared to other studies, international experience, among it the ERASMUS experience, is in the process of gaining importance when employers select among applicants.”* (Janson et al., 2009, p. 154).

Methodologie

Om de centrale vraag van de wensen en behoeften van alumni en werkgevers op het gebied van internationale competenties te beantwoorden maakte dit onderzoek gebruik van halfgestructureerde interviews en een online enquête. Zo'n benadering heeft als doel de voordelen van de diepere inzichten uit kwalitatieve interviews te combineren met kwantitatieve gegevens. En dat maakt het mogelijk de resultaten van elke individuele methode te checken en te verrijken of relativeren met behulp van de andere (Seale, 2010; Gilbert, 2009).

De onderzochte groepen bestaan uit een bestand van alumni die in bepaalde jaren zijn afgestudeerd en uit een bestand van werkgevers, instellingen en bedrijven, die HHs-alumni in dienst genomen hebben en/of studenten een stageplaats geboden hebben. Om zowel werkgevers als alumni die in het onderzoek benaderd zijn zoveel mogelijk representatief te laten zijn voor hun groep, zijn alumni van verschillende academies en werkgevers van verschillende soorten bedrijven en instellingen benaderd.

Van september 2012 tot september 2013 zijn in totaal 43 semigestructureerde interviews afgenomen onder alumni van 9 verschillende academies. De werkgeverinterviews (17 in totaal) zijn afgenomen tussen april 2011 en juli 2013.

De vragenlijst was erop gericht te achterhalen welke internationale competenties alumni verworven hebben tijdens hun opleiding aan De HHs, welke van deze vaardigheden ze nodig hebben in hun huidige functie en op welke punten het curriculum van De HHs verbetering behoeft als het gaat om internationale competenties. Voorafgaand aan het onderzoek is er een pilot afgenomen onder werkgevers en alumni. Naar aanleiding van deze pilot is de definitieve vragenlijst samengesteld. Om de interviewgegevens goed te kunnen verwerken is gebruik gemaakt van een strak format.

Interviews duurden gemiddeld tussen de 45 en 90 minuten en werden na uitwerking ter goedkeuring voorgelegd aan de geïnterviewden. Na de goedkeuring zijn de interviews geanalyseerd aan de hand van een coderingsset die voortkwam uit een uitgebreid coderingsproces bestaande uit open codering, axiale codering en selectieve codering (Boeije, 2005).

Om de online enquête goed te laten sporen met de interviews is de opzet ervan gebaseerd op de vragen in het interviewformat en de eerste resultaten uit de interviews. In de enquête werd gebruik gemaakt van vragen en stellingen waarop de antwoorden werden gegeven op een Likert schaal (Bryman, 2008). Tevens was er ruimte voor open antwoorden.

De online enquête is naar alle contacten in beide bestanden gestuurd, dus zowel de alumni als de werkgevers ($N_{\text{sample}}=918$). Na twee e-mails ter herinnering werden 75 enquêtes ingevuld teruggestuurd, een respons van 8 procent.

Resultaten

De resultaten van de interviews en de survey zijn geanalyseerd aan de hand van de volgende 3 subvragen:

- Welke internationale competenties hebben alumni nodig in hun huidige functie?
- Welke van deze competenties hebben de alumni verworven of ontwikkeld tijdens hun opleiding aan De HHs?
- Op welke punten zou De HHs haar aanbod op het gebied van internationale competenties kunnen verbeteren?

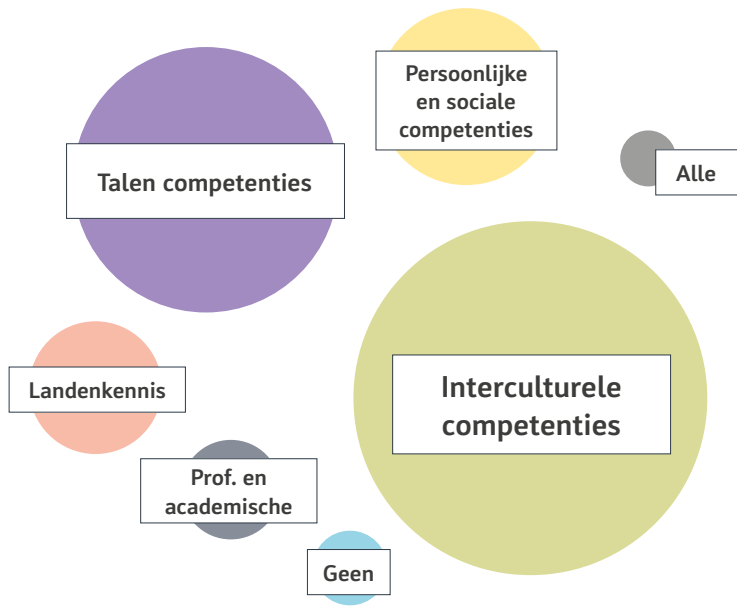
Bij het coderen zijn relevante fragmenten voorzien van een identificatienummer, bijvoorbeeld 14.3. Deze identificatienummers staan ook weergegeven bij de gebruikte citaten in dit artikel. Het eerste getal verwijst naar het persoonlijk identificatienummer van de geïnterviewde. Het getal achter de punt verwijst naar het bijbehorende fragment (nummer 14.3 verwijst daardoor naar persoon 14, fragment 3).

Interviewresultaten

Welke internationale competenties hebben alumni nodig in hun huidige functie? Het onderzoek wijst uit dat de overgrote meerderheid van de geïnterviewde alumni (34 van de 43) werkzaam is in een organisatie die op een of meerdere vlakken internationaal actief is. Internationale aspecten die het meest werden genoemd waren een cultureel divers cliënten- of personeelsbestand (17) en het hebben van buitenlandse vestigingen (13). Deze worden gevolgd door samenwerken (9), veelal in de vorm van outsourcing en export (8). Slechts 9 van

de 43 geïnterviewde alumni geven aan dat hun organisatie op geen enkele manier internationaal actief is. Van de geïnterviewde werkgevers was slechts één persoon werkzaam in een organisatie die alleen nationaal (en in dit geval ook alleen regionaal) actief was.

Figuur 1 laat zien welke competenties alumni het meeste nodig zeggen te hebben in hun huidige baan:



Figuur 1: Welke van de 5 competenties heeft u nodig in uw huidige baan?

Uit figuur 1 wordt duidelijk dat alumni in hun werk het meest gebruikmaken van interculturele competenties (15) en talencompetenties (12). Onder de laatste wordt Engels het meest genoemd en onder interculturele competenties hebben alumni voornamelijk kennis nodig (cultuurspecifieke informatie over bijvoorbeeld gewoonten) en moeten zij kunnen omgaan met andere culturen (extern resultaat).

“We hebben ook veel te maken met andere culturen: Marokkaans, Irakees, Turks. Het is soms moeilijk om met deze mensen te communiceren omdat je weinig van de cultuur af weet. Ik probeer dan wel informatie op te zoeken op internet.”
9.13, persoonlijk interview alumnus, 24 juli 2013

Wat hierbij vermeld moet worden is dat voor een kwart van de alumni-interviews er geen antwoord op deze vraag gegeven kon worden. Het betreft hier veelal interviews van het pilot-onderzoek, welke minder uitgebreid waren. De score van 22 en 16 is dus in dit geval op basis van 33 geïnterviewden.

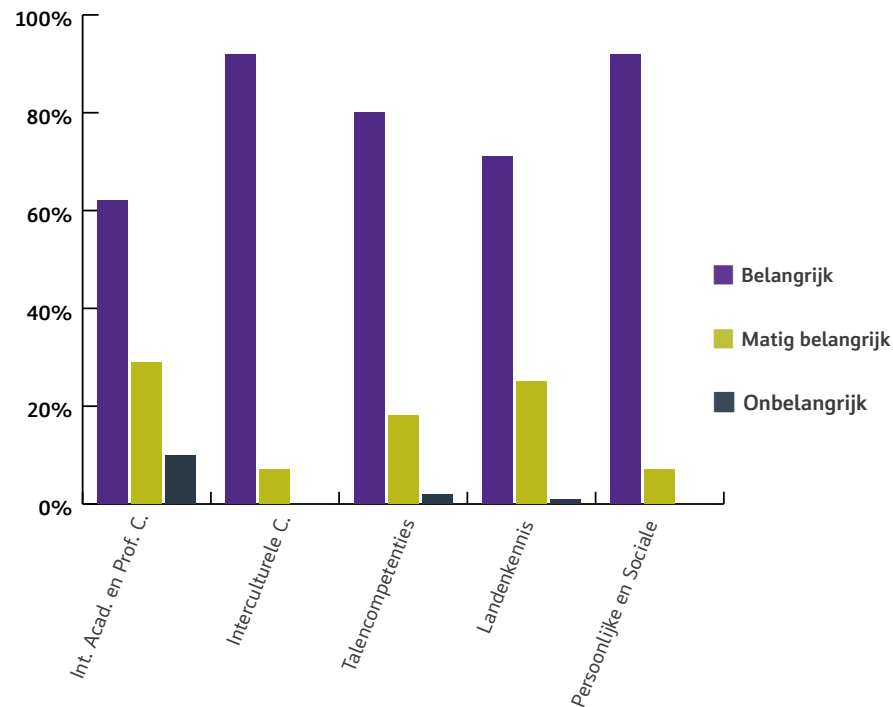
Als een werkgever internationale vaardigheden eist of waardeert dan zijn dit volgens alumni vooral talencompetenties (18), waarvan ook hier Engels het meest wordt genoemd (16). Engels is ook de taal die volgens alumni door werkgevers het meest geëist wordt (10 van de 13). Naast talencompetenties waarderen of eisen werkgevers volgens de geïnterviewde alumni met name interculturele competenties (12). Ze zoeken een combinatie van kennis over culturen en houding (openheid, nieuwsgierigheid, respect).

De ervaringen van de geïnterviewde alumni komen overeen met de uitkomsten van de werkgeverinterviews. Van de 17 geïnterviewde werkgevers vinden 15 talencompetenties (en dan met name Engels) van belang bij een medewerker. Gevolgd door interculturele competenties (12) en landenkennis (8).

“Het kunnen omgaan met verschillende culturen is belangrijk, zowel op de werkvloer als in het contact met relaties in het buitenland. Qua taalvaardigheid is voornamelijk Engels van belang.”
47.5, persoonlijk interview werkgever, 22 april 2013

“Sowieso moet je Engels goed zijn in zowel schrift als woord. Intercultureel is het ook wel goed als je het een en ander weet. Je hebt veel te maken met patiënten en artsen uit het buitenland in dit werk, dus dan is het wel goed als je weet hoe je zulke personen moet benaderen.”
25.10, persoonlijk interview alumnus, 7 januari 2013

In de antwoorden op de online enquête zijn talencompetenties en interculturele competenties net zo prominent als in de interviews. Zoals in figuur 2 te zien is, acht 80 procent van de respondenten talencompetenties belangrijk in hun huidige functie, en zelfs 93,3 procent beschouwt interculturele competenties relevant in het werk; net zo relevant als persoonlijke en sociale competenties (93,3 procent). De overige internationale competenties lijken echter zeker niet onbelangrijk, al scoren zij wat lager: academische en professionele competenties 62,6 procent en landenkennis 70,7 procent. Er was statistisch geen significant verschil tussen de antwoorden van werkgevers en de antwoorden van alumni.



Figuur 2: De mate waarin de 5 internationale competenties belangrijk zijn in de huidige functie

Het belang van deze competenties voor het werk is onafhankelijk van de sector, zo blijkt uit de online enquêtes. De respondenten vanuit de private sector, de publieke sector of de zelfstandigen achten internationale competenties allemaal even belangrijk, met één uitzondering: landenkennis lijkt voor de alumni werkzaam in de publieke sector minder belangrijk (52 procent) dan voor degenen in de private sector (76,5 procent) en de zzp'ers (93,3 procent).

Er is een opmerkelijk verschil in inschattingen tussen de internationale en Nederlandse respondenten. Internationale alumni achten internationale academische en professionele competenties, interculturele competenties en talencompetenties aanzienlijk belangrijker dan de Nederlandse respondenten. Beide groepen hebben dezelfde mening over landenkennis en persoonlijke en sociale competenties. Uit de interviews en online enquête blijkt dat alumni diverse internationale competenties nodig hebben in hun werk én dat werkgevers deze competenties belangrijk vinden maar hier wordt volgens de alumni tijdens het sollicitatieproces weinig aandacht aan besteed. 27 alumni geven aan dat hun werkgever bij het aannemen van nieuw personeel er niet op let of de kandidaat voldoende beschikt over internationale competenties. Een van de alumni gaf aan dat zijn werkgever weliswaar beheersing van de Engelse taal eist, maar dat hier tijdens het sollicitatiegesprek niet naar gevraagd werd.

Een reden voor het gebrek aan aandacht voor internationale vaardigheden bij het selectieproces kan zijn dat werkgevers de prioriteit leggen bij andere competenties: de helft van de geïnterviewde alumni geeft aan dat hun werkgever internationale competenties minder

belangrijk (8) of niet belangrijk (15) vindt ten opzichte van andere competenties. Een andere reden zou kunnen zijn dat veel werkgevers ervan uitgaan dat een kandidaat bepaalde competenties beheerst:

“Nee. Er wordt wel verwacht dat je Engels spreekt, maar dat wordt niet getest.”
37.12, persoonlijk interview alumnus, 17 oktober 2012

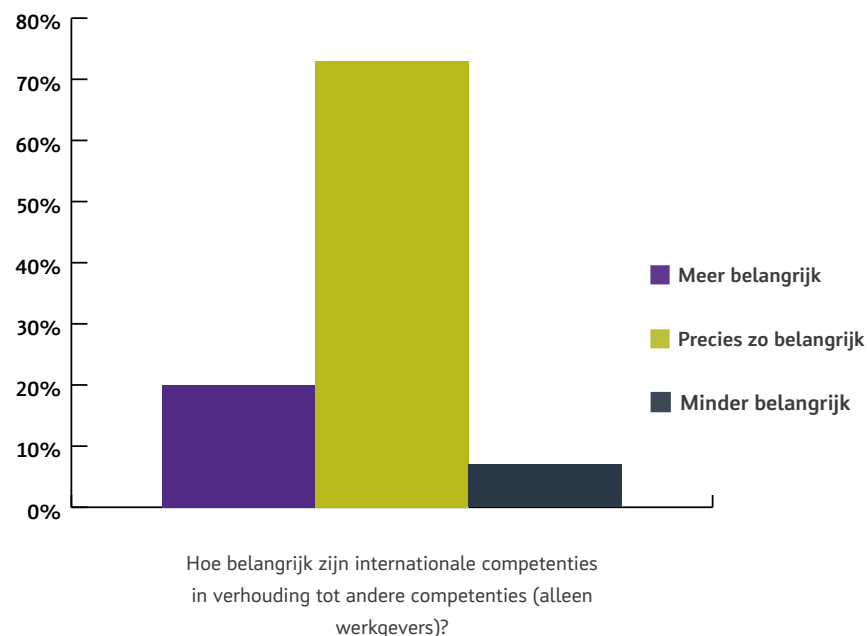
“Het is een pre als iemand goed is in talen en verstand heeft van andere talen. Verder kijkt het bedrijf meer naar de algemene vaardigheden, niet speciaal naar internationale competenties. De studie en werkervaring die je hebt is het belangrijkste.”
29.10, persoonlijk interview alumnus, 10 december 2012

Opvallend genoeg blijkt uit de werkgeverinterviews dat het merendeel (14) van de geïnterviewde werkgevers tijdens het sollicitatieproces juist wél specifiek let op internationale competenties, en dan met name in hoeverre de kandidaat vreemde talen beheerst (7).

“Ja, we letten altijd op Engels, en proberen in te schatten of de sollicitant interculturele vaardigheden bezit.”
52.6, persoonlijk interview werkgever, 29 juni 2011

De resultaten van de enquête bevestigen deze uitkomst; volgens de respondenten van de enquête spelen talencompetenties, naast persoonlijke en sociale competenties een rol voor het verkrijgen van een baan.

Desondanks vindt slechts een kleine meerderheid van de geïnterviewde werkgevers (8 van de 15) internationale competenties belangrijker dan andere competenties; een uitkomst die redelijk overeen komt met de bevindingen van de geïnterviewde alumni. Uit de enquête daarentegen, blijkt dat een groter deel van de werkgevers internationale competenties net zo belangrijk vinden (73,3 procent) of zelf belangrijker (20,0 procent). Dit percentage is hoger bij de internationale respondenten en degenen die werken in een internationale werkomgeving. Internationale competenties lijken dus van belang bij zowel het verkrijgen als het uitvoeren van een functie.



Figuur 3: De mate waarin werkgevers internationale competenties belangrijker vinden dan andere competenties

Ondanks het belang dat gehecht wordt aan het hebben van internationale competenties, geeft meer dan 50 procent van de respondenten van de enquête aan dat hun organisatie daarvoor geen training aanbiedt, met uitzondering van talencursussen die wel verschillende keren genoemd worden. Dit komt overeen met de resultaten van de alumni-interviews. Onder de geïnterviewde werkgevers ligt dit aantal echter aanzienlijk hoger (11). Volgens de werkgevers worden er voornamelijk trainingen op het gebied van interculturele competenties en talencompetenties aangeboden.

Welke van deze competenties hebben de alumni verworven of ontwikkeld tijdens hun opleiding aan De HHS?

Tabel 1 geeft de top 5 van de internationale competenties die alumni hebben ontwikkeld tijdens hun studie, met daarbij het meest voorkomende antwoord binnen deze competentie.

Kernlabel	Aantal	Dimensie	Lading	Voorbeeld
Talen competenties	28	Engels	Wisselend	“Een beetje Engels; 1 uur per week gedurende twee jaar, of alleen het eerste. Achteraf gezien is dit te weinig. Ik zou mijn kinderen later meer Engels laten doen.” - 6.13 “Ik heb technisch Engels geleerd tijdens mijn opleiding, dat was heel nuttig. Aan andere internationale competenties werd geen aandacht besteed.” - 16.9
Persoonlijke en sociale competenties	18	Communicatief vermogen	Veel	“Er is veel aandacht besteed aan persoonlijke en sociale competenties. Bijvoorbeeld in de vorm van gesprekstechnieken en rolspellen.” - 7.10
Interculturele competenties	17	Kennis	Weinig	“We hebben ook wel iets gedaan met interculturele competenties; een les of een paar lessen over cultuur. Maar wat precies is niet blijven hangen dus het zal geen prominent onderdeel geweest zijn binnen het curriculum.” - 9.11
Int. prof. en academische competenties	7	Beoefenen vakgebied	Kennis int. vakgebied	“Wat betreft internationale professionele en academische competenties kregen wel veel Engelse theorie, gebaseerd op de situatie in andere landen.” - 2.12
Buitenland-ervaring	5	Studiereis		“Ook hadden we een studiereis naar Dublin en Zwitserland waar we wijkcentra en culturele werkplekken bezochten.” - 2.13 “Er is heel veel behoefte aan buitenlandstages; maar de drempel is te hoog; het kost veel, studenten moeten zelf veel regelen. Meer georganiseerde stages is een idee, maar de financiën blijft een punt. Daarom is uitwisseling interessant.” 3.26

Tabel 1: Competenties die alumni hebben ontwikkeld tijdens hun opleiding en het meest voorkomende antwoord per kernlabel.

Volgens de geïnterviewden werd er tijdens de opleiding met name aandacht besteed aan talencompetenties (28), persoonlijke en sociale competenties (18) en interculturele competenties (17). Ook hier geldt dat onder talencompetenties Engels verreweg het meeste wordt genoemd (25). De ervaringen van alumni over het aanbod van Engels verschilt echter aanzienlijk; sommige alumni kregen alleen een instaptoets in jaar een of er werd zo nu en dan gebruik gemaakt van Engelstalig lesmateriaal. Andere kregen twee of zelfs drie jaar lang modules Engels aangeboden. Of het aanbod van Engels voldoende was verschilt ook per alumnus; zo zijn er alumni die alleen een instaptoets kregen aangeboden, maar dit voldoende vonden, maar er zijn ook alumni die twee of drie jaar lang Engels kregen, en aangaven dat dit uitgebreid moest worden.

In de categorie persoonlijke en sociale competenties werd er volgens de alumni tijdens de opleiding voornamelijk gewerkt aan communicatief vermogen (9). In tegenstelling tot talen-

competenties en interculturele competenties, is *persoonlijke en sociale competenties* de enige categorie waarin alumni specifiek aangeven dat er *veel* aandacht aan wordt besteed.

Waar hier rekening mee gehouden dient te worden, is dat enkele alumni (6) aangeven *persoonlijke en sociale competenties* niet per se te zien als een internationale competentie. Hoewel er specifiek is gevraagd naar *persoonlijke en sociale competenties* in een internationale omgeving, is het mogelijk dat alumni deze vraag hebben beantwoord vanuit een algemeen perspectief in plaats van een internationaal perspectief.

Op het gebied van interculturele competenties werd tijdens de opleiding hoofdzakelijk gewerkt aan *kennis* (cultuurspecifieke informatie en begrip en kennis over de invloed van cultuur in het algemeen) en extern resultaat (passend gedrag en effectieve communicatie).

Dit is de competentie waarvan het meeste wordt aangeven dat er tijdens de opleiding (te) weinig aandacht aan is besteed.

Op welke punten zou De HHs haar aanbod op het gebied van internationale competenties kunnen verbeteren?

Bij 23 van de 43 afgenomen interviews kon er een antwoord geëxtraheerd worden op deze vraag. Uit de reactie van de alumni blijkt dat de talencompetenties het meest in gebreke zijn gebleven. Iets meer dan de helft (13) geeft aan dat ze deze competenties gemist hebben of onvoldoende hebben kunnen ontwikkelen. Ook hier betreft het met name de Engelse taal (10). Hiervan heeft de helft geen talencompetenties ontwikkeld tijdens de opleiding. De andere helft heeft weliswaar ‘iets’ met Engels gedaan, maar vond dit niet voldoende. Een enkeling geeft aan dat er meer aandacht besteed had mogen worden aan Spaans (2) en niet-westerse talen (1).

“Ik vind dat er meer tijd besteed moet worden aan de Engelse taal. Het is een goede basis, maar als er wat diepere gesprekken worden gevoerd, zijn er toch een aantal dingen die ik niet goed weet. Er moeten dus meer uren aan Engels besteed worden”.
26.13, persoonlijk interview alumnus, 4 december 2012

Interculturele competenties werden gemist door een derde van de alumni (8) en dan met name kennis van andere culturen.

“Dit is ook een van de dingen die je zou kunnen meegeven aan het curriculum. Ik had het wel leuk gevonden als er meer aandacht besteed aan normen en waarden in andere culturen; waar kun je in de praktijk tegenaan lopen? Als je weet wat de gedachtegang er achter is, kun je er ook meer respect voor opbrengen en meer waarderen.
12.10, persoonlijk interview alumnus, 16 juli 2013

De meningen van de geïnterviewde werkgevers over de internationale vaardigheden van alumni zijn verdeeld.

Tabel 2 geeft een overzicht in hoeverre werkgevers tevreden zijn over de internationale vaardigheden van alumni.

Kernlabel	Aantal	Voorbeeld Statements
Nee	7	“In het algemeen zou ik zeggen: nee. Ik denk dat er in lerarenopleidingen te weinig aandacht is voor talen en persoonlijke- en interculturele competenties. Bij SPH en MWD komt dit denk ik meer aan bod, maar ook binnen deze opleidingen is het aanbod talen gebrekkig. Daarnaast vind ik de algemene ontwikkeling van afgestudeerden teleurstellend. Er is weinig kennis van wat er speelt in de wereld. 45.15, persoonlijk interview, 29 augustus 2013
Ja	6	“Door onze ervaring met stagiaires van De Haagse Hogeschool zijn wij van mening dat ‘bijna’ afgestudeerden in ieder geval over goede internationale competenties beschikken. Ze hebben over het algemeen een open houding, hebben vaak al enige tijd in het buitenland doorgebracht of geven aan dit te willen, spreken en schrijven veelal Engels op goed niveau en zijn geïnteresseerd in andere landen en culturen.” 58.9, persoonlijk interview, 21 juni 2011
Weet ik niet	5	“Hier kan ik niet echt antwoord op geven. Dit verschilt enorm per kandidaat en heeft vooral te maken met buitenlandervaring. Ik weet dan niet of het de verdienste is van de school of het eigen initiatief van de kandidaat.” 49.14, persoonlijk interview, 23 mei 2011

Tabel 2: Beschikken afgestudeerden van hogescholen in voldoende mate over internationale competenties?

De redenen waarom werkgevers niet tevreden zijn over de internationale vaardigheden van afgestudeerden variëren van talencompetenties tot een gebrek aan buitenlandervaring of ervaring in een internationale setting (niet per se in het buitenland). Het belang van internationale ervaring wordt door verschillende werkgevers benadrukt:

“Wat (naam bedrijf) in ieder geval een must vindt, is een stage in het buitenland (een langere stage, niet van twee maanden, maar bijvoorbeeld van 6 maanden).”
55.9, persoonlijk interview werkgever, 22 juni 2011

“Wat ik aan hogescholen zou aanraden, is vooral het stimuleren van stage lopen in het buitenland. Uitwisseling is ook goed, maar dan blijven studenten vaak binnen een kringetje van internationale studenten, en leren ze niet hoe het echt is om te leven en te werken in een andere cultuur.”
52.10, persoonlijk interview werkgever, 29 juni 2011

Figuur 4 geeft een overzicht van de aanbevelingen die geïnterviewde alumni hebben ten opzichte van het curriculum van De HHs.



1. Talencompetenties (14), voornamelijk Engels (10).
2. Interculturele competenties (13), voornamelijk kennis (10)
3. Het stimuleren en faciliteren van een buitenlandervaring (11)

“Ik denk dat het goed zou zijn als De Haagse Hogeschool studenten meer zou stimuleren om internationaal bezig te zijn. Buitenlandstages zou ik zeker stimuleren, en ik zou ook meer vakken in het Engels aanbieden, zodat studenten hun taalvaardigheid Engels kunnen vergroten.”

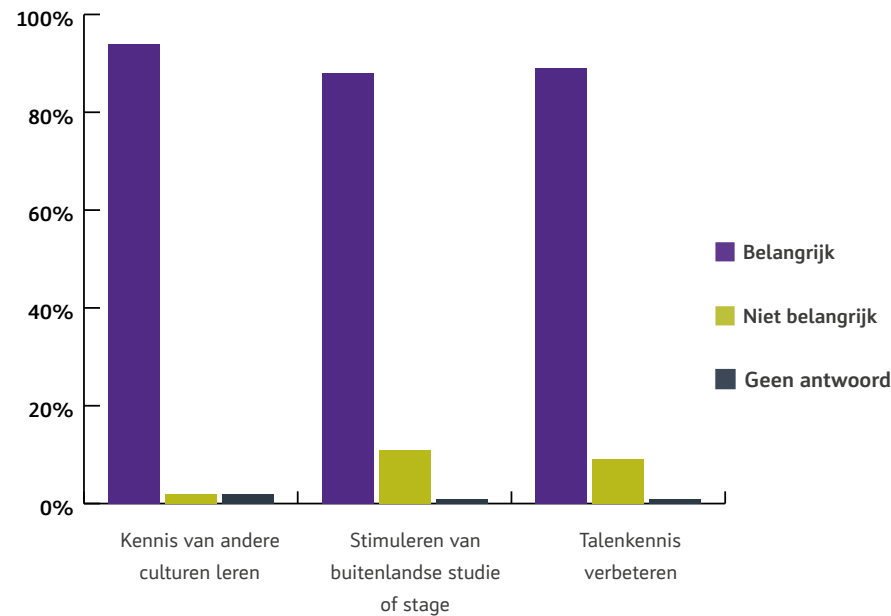
15.18, persoonlijk interview alumnu, 13 maart 2013

Dit wordt echter niet gesteund door de uitkomsten van de interviews: hoewel het overgrote deel van geïnterviewde alumni een buitenlandervaring erg belangrijk (20) of belangrijk (15) vindt voor het verwerven van internationale competenties, vinden zij niet dat De HHs een buitenlandervaring verplicht moet stellen (37). Meestal vanwege redenen vanuit de student (21) zoals financiële beperkingen (8) of een gebrek aan internationale ambitie (9), maar in sommige gevallen (11) ook vanwege redenen vanuit de opleiding; slechte organisatie van buitenlandstages/-studies of omdat het voor de opleiding niet relevant is.

“Aan mensen die niet de ambitie hebben om internationaal te gaan werken, moet je het niet opleggen. Als iemand echt niet wil, heeft het ook geen zin. Je leert pas echt iets van een periode in het buitenland als je jezelf openstelt, en zelf actie onderneemt. Studenten die verplicht in het buitenland gaan studeren, zullen dit in veel gevallen niet doen, en halen er dan dus ook niet het beoogde leereffect uit.”

36.15, persoonlijk interview alumna, 10 december 2012

Ten slotte vindt bijna 90 procent van de respondenten uit de enquête talenkennis belangrijk. Ook hier komen de resultaten van de enquête overeen met die uit de interviews. Engels wordt het meest belangrijk gevonden (97 procent), gevolgd door Frans, Duits en Spaans, die ieder door zo'n 60 procent van de respondenten genoemd worden. De enquête geeft verder aan dat het leren van Aziatische talen, en dan met name Chinees, zou moeten worden overwogen.



Figuur 5: Suggesties ten behoeve van het curriculum van De HHs

Kennis van bepaalde landen wordt door 76,1 procent beschouwd als een belangrijke suggestie om de curricula te verbeteren. Werkgevers vinden dit aspect veel belangrijker (92,6 procent) dan alumni (62,5 procent). Alumni zijn daarentegen weer meer enthousiast over suggesties als rollenspellen of interculturele confrontaties (79,2 procent) dan werkgevers (35,7 procent).

Opleidingsspecifieke internationale competenties

Tijdens de interviews kwamen een aantal opleidingsspecifieke trends naar voren:

- Alumni HBO-Verpleegkunde (3) toonden weinig tot geen interesse in het ontwikkelen van talencompetenties en het opdoen van ervaring opdoen in het buitenland. Veelal wegens een vermeend gebrek aan relevantie voor het beroepenveld.
- Van de geïnterviewden die een PABO-opleiding hadden afgerond (4) was het merendeel ontevreden over het aanbod van Engels binnen de opleiding. Ook hebben zij het meest landenkennis nodig in hun huidige baan, iets wat in het curriculum nog niet voldoende naar voren kwam.
- Onder alumni Commerciële Economie (9) waren de meningen over het niveau van Engels verdeeld. Sommige vonden het niveau te laag, andere voldoende of goed en 1 alumnus zelfs te hoog. Opvallend is dat een alumnus die aangaf geen talencompetenties nodig te hebben in zijn huidige functie toch vond dat er meer Engels geboden moest worden. Een alumnus die in een internationale organisatie werkzaam was, gaf aan dat het niveau te hoog was:

“Ik heb Engels geleerd tijdens de CE-opleiding. Achteraf vind ik dat de eisen die daaraan gesteld werden heel hoog waren. Er werd mij door de docente Engels afgeraden om in een internationaal bedrijf te gaan werken, maar ik merk dat mijn Engels in de praktijk ruim voldoende is.”

37.6, persoonlijk interview alumnus, 17 december 2012

Conclusie/Discussie

Het belang van internationale competenties wordt onder alumni en werkgevers breed gedragen. Werkgevers bieden echter weinig mogelijkheden die competenties te verwerven. De hogescholen spelen daarom een belangrijke rol, die zij echter volgens veel alumni niet altijd goed vervullen. Ook uit eerder onderzoek (Van den Hoven & Walenkamp, 2013) blijkt dat De Haagse Hogeschool nog veel ruimte heeft in bijvoorbeeld het bevorderen en faciliteren van een buitenlandse studie of stage.

Internationalisering is een middel, geen doel op zich. Het doel, het verwerven van internationale competenties, moet deel uitmaken van het reguliere proces van curriculumontwikkeling. Dat begint met het ingewikkelde en langdurige proces van het internationaal maken van bestaande leeruitkomsten en het toevoegen van specifieke internationale leeruitkomsten. Daarna wordt in een iteratief traject ingevuld hoe de desbetreffende competenties verworven moeten worden. Dat maakt ook duidelijk wat er bijvoorbeeld met een buitenlandse stage bereikt moet worden.

Tijdens het schrijven van dit artikel, publiceerde The British Council (2013) een soortgelijk artikel over het belang van interculturele vaardigheden op de werkvloer. Het onderzoek is afgenomen onder hr-managers van 376 grote organisaties in 9 verschillende landen. Hoewel het Britse onderzoek gericht was op een andere doelgroep (wereldwijd, hr-managers, grote organisaties), bevestigt het op veel vlakken de bevindingen van dit onderzoek.

Net als in het onderzoek onder De HHs-alumni en werkgevers, vinden werkgevers in het Britse onderzoek interculturele vaardigheden waardevol, maar testen ze er niet specifiek op bij het selectieproces.

“while employers value intercultural skills and can identify both the business and personal benefits of these skills in the workplace, they often do not screen for them in the recruitment process.”

(The British Council. 2013, p. 14)

Tevens toont het onderzoek van The British Council aan dat veel werkgevers een internationale ervaring, zoals een buitenlandstage, studie of internationale werkervaring als indicator zien voor interculturele vaardigheden. Dit bleek ook een trend in het huidige onderzoek waarin werkgevers regelmatig aangaven dat een buitenlandervaring kenmerkend was voor de

vaardigheden en houding die zij zochten in een kandidaat (zie bijvoorbeeld fragment 55.9 en 52.10 op pagina 75).

De aanbevelingen voor onderwijsinstellingen lieten ook veel overeenkomsten zien. Volgens hr-managers in het British Council onderzoek (2013) zouden onderwijsinstellingen de volgende verbeteringen kunnen doorvoeren:

- meer aandacht voor communicatieve vaardigheden (37%)
- stimuleren/verplichten vreemde talen (32%)
- stimuleren/verplichten studie buitenland (27%)
- internationale samenwerkingsverbanden tussen onderzoeksgroepen (24%)
- meer aandacht voor leiderschapsvaardigheden (23%)
- stimuleren / verplichten van modules over internationale onderwerpen (21%)
- binnenhalen van internationale docenten en studenten (21%)

Dit sluit aan op de aanbevelingen van de geïnterviewde alumni, die talencompetenties en een buitenlandervaring als belangrijkste aanbevelingen gaven.

Het Britse onderzoek toont ook verschil met het huidige onderzoek: werkgevers in het Britse onderzoek vinden internationale vaardigheden belangrijker dan opleiding en andere vaardigheden:

*“Employers understand the value of intercultural skills to their businesses. In fact, they value these skills above many technical abilities and formal qualifications.”
The British Council (2013, p. 19)*

Dit blijkt niet overduidelijk uit de interviews in het huidige onderzoek. Wel uit de enquête.

De conclusie van het onderzoek is dat zowel alumni als werkgevers internationale competenties belangrijk vinden, maar dat aan de verwerving ervan door de werkgevers vaak weinig gedaan wordt en dat er op De HHS ook veel ruimte voor verbetering is. De verbetering wordt in dit onderzoek nog tamelijk algemeen aangeduid. Bij de curriculumontwikkeling per opleiding moet ook gekeken worden naar opleidingsspecifieke internationale competenties. ■

Referenties

- Andrews, J. & Higson, H. (2008). Graduate Employability, ‘Soft skills’ Versus ‘Hard’ Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 411-422.
- Bird, A. (2008). Assessing global leadership competencies. In M. Mendenhall et al. (Eds.), *Global leadership. Research, practice and development*. 64-81. London: Routledge.
- Boeije, H. (2005). Analyseren in kwalitatief onderzoek. 2nd ed. Boom onderwijs.
- Bryman, A. (2008): Social Research Methods. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Crossman J. E. & Clarke M. (2009). *International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection*. Published online: 12 August. Springer Science + Business Media B.V.
- Deardorff, D. K. (2006). The identification and assesment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States. *Journal of studies in international education*, 10 (3), 241-266.
- Deardorff, D. K. (2009). *Sage handbook of intercultural competence*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE Publications.
- Gardner, P., Gross, L., & Steglitz, I. (2008). *Unpacking Your Study Abroad Experience: CERI Research Brief*. Michigan: Collegiate Employment Research Institute.
- Gilbert, N. (2009): Researching Social Life. 3rd ed. London: Sage Publications.
- Hoven, R.F.M. van den & Walenkamp, J.H.C. (2013). Studie of stage in het buitenland en het verwerven van internationale competenties. De Haagse Hogeschool, 2013, 1-116.
- INCA. (2004). *Assessor Manual - Intercultural Competence Assessor*. LdVII.
- Janson K., Schomburg H., & Teichler U. (2009). *The Professional Value of Erasmus Mobility; The Impact of International Experience on Former Students’ and on Teachers’ Careers*. Lemmens Medien GmbH: Bonn.
- Leggott, D. & Stapleford, J. (2007). Internationalisation and Employability. In Jones E. & Brown S. (eds.), *Internationalising Higher Education*, 121-134. London: Routledge.
- Nunez, C., Nunez, D., & Popma, D. (2010). *Interculturele communicatie, van ontkennen tot wederzijdse intergratie*. Van Gorcum, 2010.
- Orahood, T., Kruze, L. & Pearson, D. E.. (2004). The Impact of Study Abroad on Business Students’ Career Goals. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 10, 117-130.
- Shadid, P. W. (2010). Interculturele Competenties. Retrieved Maart 2012, Interculturele Competenties: www.interculturelecompetenties.com
- Seale, C. (2010): Researching Society and Culture. 2nd ed. London: Sage Publications.
- Sola, N. & Wilkinson, J. (2007). *Developing Intercultural Competence*. Retrieved September 2012; <http://www.ece.salford.ac.uk/proceedings/author2.php?id=119>
- The British Council (2013). *Culture at Work – The value of intercultural skills in the work-place*. http://www.britishcouncil.org/culture-at-work-research_march_2013.pdf
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: some student perspectives. *European Journal of Education*, 39 (4).

Abstract

To gear education and curricula to the necessary international competencies as effectively as possible, semi-structured interviews and an online survey were used to determine the experiences, desires and needs of alumni of The Hague University of Applied Sciences and local employers with regard to obtaining and performing a job. Employers and alumni primarily desire more attention to the development of language competencies, intercultural competencies and the stimulation and facilitation of international experiences. Making improvements in these areas would enable The Hague University of Applied Sciences to enhance its own relevance and increase students' chances of success in the job market (employability).