



Universiteit Utrecht

“Go local”

Onderzoek naar interculturele competenties bij ex-deelnemers van
vrijwilligersreizen

Naam: Manon Scholte Lubberink
Studentnummer: 3940829
Opleiding: MA Interculturele Communicatie
Faculteit: Geesteswetenschappen
Eerste begeleider: Jan D. Ten Thije
Tweede begeleider: Gerda Bles

Augustus 2014

Voorwoord

Elf jaar geleden was het er al, de interesse voor het reizen. In het schoolverlatersboek dat ik in 2003 meekreeg toen ik de basisschool verliet staat het dikgedrukt: “Ik vind reizen en op vakantie gaan erg leuk.” Dit resulteerde in mijn keuze om Hoger Toeristisch Recreatief Onderwijs te gaan volgen in Deventer. Tijdens mijn afstudeerfase op het hbo begon ik met het oriënteren op masteropleidingen en toen vond ik op de website van de Universiteit Utrecht de master Interculturele Communicatie. De omschrijving sprak me direct aan en voornamelijk het stageonderdeel was de doorslaggevende factor. Met veel plezier heb ik alle colleges gevolgd, mede doordat de groep zo intercultureel was en iedereen dezelfde passie deelt: reizen.

Het onderwerp van deze scriptie is ontstaan door mijn stage bij Activity International, een bijzondere organisatie met ontzettend veel liefde voor het reizen en culturele uitwisselingen. Ik droomde meerdere keren per week weg naar een mooie bestemming, omdat ik weer een aantal reisblogs moest doorspitten. Na drie maanden hard werken is mijn scriptie af. Ik wil graag via deze weg alle medewerkers van Activity International bedanken voor een ontzettend leuke tijd. In het bijzonder wil ik Janine Wegman bedanken voor haar medewerking, belangrijke hulp en openheid ter ondersteuning van deze scriptie. Daarnaast gaat mijn dank uit naar Jan ten Thije voor de begeleiding en zijn waardevolle bijdrage. Verder wil ik Gerda Blees bedanken voor haar inbreng en verheldering op het statistieke gebied. Tot slot wil ik Fleur, Ilona en Leila bedanken voor de samenwerking en wekelijkse meetings.

Veel plezier met het lezen van mijn masterscriptie over interculturele competenties bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen.

Ik wil dit voorwoord afsluiten met een quote van één van de respondenten van dit onderzoek:

“Het was een heel mooi avontuur, waar je eigenlijk geen afscheid van neemt.”

Manon Scholte Lubberink

Utrecht, 2014

Samenvatting

Dit rapport beschrijft een onderzoek naar interculturele competenties (IC's) bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. Het gaat om mensen die vrijwilligerswerk hebben verricht in een ander land. Uit onderzoek blijkt dat wanneer men vrijwilligerswerk in het buitenland verricht, de betreffende persoon een persoonlijke ontwikkeling doormaakt wat betreft zelfvertrouwen, motivatie en vaardigheden. Tijdens een vrijwilligersreis komen mensen vaak veel in contact met de lokale bevolking, waardoor ze onbewust IC's kunnen verwerven. IC wordt door Spitzberg & Changnon (2009:7) als volgt gedefinieerd: "Interculturele competentie is het gepast en effectief beheren van vaardigheden die van belang zijn bij interactie tussen mensen die, in zekere mate, verschillende of uiteenlopende affectieve, cognitieve of gedragsmatige oriëntaties op de wereld vertegenwoordigen." In Nederland is het bij meerdere organisaties mogelijk om als toekomstige internationale vrijwilliger een voorbereidingstraining te volgen, waar de internationale vrijwilliger onder andere wordt voorbereid op de interculturele ervaring die hij gaat ondernemen. Één van die organisaties is Stichting Muses, in de training die zij geven zit ook een interculturele training opgenomen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: Hoe heeft een vrijwilligersreis invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties van Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen?

Door middel van een vooronderzoek, dat bestond uit vier semigestructureerde interviews, is een vragenlijst ontwikkeld waarin ex-deelnemers van vrijwilligersreizen zichzelf op tien stellingen moesten inschatten op IC's. Deze stellingen waren onderverdeeld in drie strategieën. Ten eerste strategieën die iemand gebruikt wanneer iemand in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is. Ten tweede strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen en ten derde strategieën die iemand gebruikt hoe om te gaan met verschillende communicatiestijlen. In totaal hebben 326 ex-deelnemers meegewerkt aan dit onderzoek. Uit de resultaten blijkt dat ex-deelnemers zichzelf boven gemiddeld positief hebben ingeschat op de IC's in totaal. Verder werd geanalyseerd of verschillende factoren invloed hadden op de zelfinschatting van IC's. Daaruit bleek dat wanneer ex-deelnemers ouder waren, deze zichzelf hoger scoorden op stellingen die strategieën meten die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving is die cultureel verschilt van wat die gewend is. Daarnaast bleek dat reisduur en een eerdere buitenlandervaring geen voorspellers zijn voor zelfinschatting op IC's. Wanneer een ex-deelnemer meer kennis had van de taal van de lokale bevolking scoorde deze zichzelf hoger op de competenties die betrekking hebben op strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt. Ook wanneer een deelnemer veel bij mensen uit de lokale bevolking thuis is geweest en wanneer men veel samen heeft gewerkt met de lokale bevolking scoorde zo'n deelnemer zichzelf hoger op IC's. Van de 326 respondenten hebben er 69 voorafgaande hun reis deze training gevolgd, waardoor deze groep sterk ondervertegenwoordigd was in de steekproef. Uit de resultaten bleek dat er geen verschil is op zelfinschatting van IC's tussen ex-deelnemers die wel een voorbereidingstraining hebben gevolgd en ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd.

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Inleiding.....	6
2. Theoretisch kader.....	8
2.1 Volunteer tourism.....	8
2.2 Waarom vrijwilligersreizen?	9
2.3 Interculturele competenties (IC's).....	11
2.4 Het operationaliseren van interculturele competenties.....	13
2.5 Ontwikkeling van interculturele competenties	14
2.5.1 Invloed van factoren	14
2.6 Cultuurschok en 're-entry shock'	15
2.7 Interculturele trainingen	17
3. Onderzoeksvraag, deelvragen en hypothesen	19
4. Methode.....	23
4.1 Onderzoeksopzet vooronderzoek	23
4.1.1 Omschrijving interculturele training Stichting Muses.....	23
4.1.2 Respondenten	24
4.1.3 Instrumentatie.....	24
4.1.4 Procedure.....	25
4.1.5 Betrouwbaarheid en validiteit.....	25
4.2 Onderzoeksopzet kwantitatief onderzoek.....	26
4.2.1 Respondenten	26
4.2.2 Instrumentatie: online vragenlijst	26
4.2.3 Operationaliseren van de vragenlijst	28
4.2.4 Onafhankelijke variabelen.....	28
4.2.5 Afhankelijke variabelen.....	30
4.2.6 Procedure.....	31
4.2.7 Betrouwbaarheid SILC.....	31
5. Resultaten.....	33
5.1 Overzicht respondenten	33
5.2 Algemene resultaten	34
5.3 Betrouwbaarheid constructen	36
5.4 Invloed 're-entry shock'	36

5.5 Deelvraag 1: Zelfinschatting op interculturele competenties	37
5.6 Deelvraag 2: Invloed van factoren	38
5.7 Deelvraag 3: Bestemming	42
5.8 Deelvraag 4: Voorbereidingstraining	43
5.9 Overige reacties respondenten.....	43
6. Conclusie	45
6.1 Deelvraag 1: Zelfinschatting op interculturele competenties	45
6.2 Deelvraag 2: Invloed van factoren	45
6.3 Deelvraag 3: Bestemming	47
6.4 Deelvraag 4: Voorbereidingstraining	47
7. Discussie	49
Literatuurlijst	51
Bijlagen.....	55
<i>Bijlage I: Items vragenlijst van Lough (2010)</i>	<i>55</i>
<i>Bijlage II: Observatie Stichting Muses.....</i>	<i>56</i>
<i>Bijlage III: Interviewvragen semigestructureerde interviews.....</i>	<i>60</i>
<i>Bijlage IV: Uitwerking semigestructureerde interviews</i>	<i>62</i>
<i>Bijlage V: Online enquête</i>	<i>75</i>
<i>Bijlage VI: Globale schaal ERK-niveaus.....</i>	<i>78</i>
<i>Bijlage VII: Stellingen Cohen e.a. (2003) en Lough (2010).....</i>	<i>79</i>
<i>Bijlage VIII: E-mails voor de respondenten.....</i>	<i>81</i>
<i>Bijlage IX: Codeboek data-analyse.....</i>	<i>82</i>
<i>Bijlage X: Gemiddelde scores per stelling</i>	<i>83</i>
<i>Bijlage XI: Reacties respondenten</i>	<i>85</i>

1. Inleiding

Met reizen ontmoet je mensen over de hele wereld. Je komt in aanraking met andere culturen en levenswijzen. Reizen geeft vaak iets avontuurlijks. Een normale vakantie biedt de reiziger vaak niet meer dan de oppervlakkige kenmerken van een cultuur. De moderne reiziger wil meer dan dat, de moderne reiziger wil unieke ervaringen. Een cultuur écht ervaren en optimaal in contact komen met de lokale bevolking. Dat is mogelijk wanneer je vrijwilligerswerk in het buitenland gaat doen. Tijdens een ervaring van de vrijwilliger staat namelijk de cultuur van de lokale bevolking centraal. (Vis, 2007). Door vaak nauwe samenwerking met de lokale bevolking is sprake van interculturele communicatie. Interculturele communicatie is een term die de Amerikaanse antropoloog Eduard Hall lanceerde (Jansen & Boogaard, 2012). In de afgelopen jaren is een overeenstemming ontstaan over een afgebakend onderzoeksobject, namelijk: het (leren) omgaan met talige en culturele diversiteit in verschillende settings (Shadid, 1994; Ten Thije & Maier, 2013). Dit omgaan met talige en culturele diversiteit wordt vergemakkelijkt wanneer een persoon een hogere mate van interculturele gevoeligheid bezit. Het ‘Developmental Model of Intercultural Sensitivity’ van Bennett (1998) laat zien dat mensen met een hogere mate van interculturele gevoeligheid een andere cultuur minder vanuit hun eigen cultuur bekijken. Daarnaast noemt Byram (1977) competenties die deelnemers van interculturele gesprekken zouden moeten bezitten, ook wel interculturele competenties genoemd.

‘The Commission on the Future of Volunteering’ (2008) en de Schotse overheid (2007) stellen dat internationaal vrijwilligerswerk jonge mensen de kans biedt om zichzelf te ontwikkelen op het gebied van zelfvertrouwen, motivatie en vaardigheden. Met vaardigheden wordt bedoeld persoonlijke ontwikkeling, geletterd- en gecijferdheid, communicatievaardigheden waaronder probleemoplossend vermogen en het samenwerken in teams, inzettingsvermogen en specifieke beroepsvaardigheden (The Scottish Government, 2007: 8). Deze vaardigheden zijn essentieel om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt en dragen tevens bij aan sociale cohesie, gelijkheid, actief burgerschap, culturele diversiteit en ook voor het welzijn van de persoon. In opvolging van Lough (2010) is het doel van dit onderzoek inzicht geven in de zelfinschatting van interculturele competenties van Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe heeft een vrijwilligersreis invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties van ex-deelnemers van vrijwilligersreizen?

Het maatschappelijke belang van dit onderzoek is dat internationale organisaties tegenwoordig verwachten van hun werknemers dat zij succesvol intercultureel kunnen communiceren. Nederland is na Duitsland het grootste exportland van de Europese Unie (Jaarsma & Lemmers, 2014). Dit toont aan hoe belangrijk de internationale handel en de buitenlandse markt voor Nederland zijn. De culturele diversiteit in deze internationale handel zorgt ervoor dat interculturele competent zijn extreem belangrijk is (Spitzberg & Changnon, 2009:4). Het succesvol communiceren in een internationale setting en het vermogen om dit te kunnen wordt daarom ook vaak als belangrijke factor beschouwd bij

sollicitatieprocedures (Anderson, Lawton, Rexeisen & Hubbard, 2006b:458). De grootste groep mensen die naar het buitenland vertrekt om vrijwilligerswerk te verrichten zijn vrouwen jonger dan 35 jaar. Zij staan dus nog in het begin van hun carrière (Alexander, 2012:120). Dit onderzoek geeft inzicht in hoe Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen zichzelf inschatten op interculturele competenties en is een toevoeging aan het wetenschappelijke onderzoek naar 'volunteer tourism'.

Deze scriptie bestaat uit zeven hoofdstukken. In hoofdstuk 2 worden de theoretische grondslagen van dit onderzoek besproken. Relevante onderwerpen omtrent dit onderzoek staan in dit theoretisch kader beschreven, waaronder 'volunteer tourism', interculturele communicatie, -competenties en -trainingen. In hoofdstuk 3 staat de onderzoeksvraag met de daarbij behorende deelvragen en hypothesen beschreven. De methode die gehanteerd is voor dit onderzoek staat weergegeven in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 is het resultatenhoofdstuk. In hoofdstuk 6 staat de conclusie en wordt antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. Tot slot is de discussie te vinden in hoofdstuk 7.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de theoretische grondslagen achter dit onderzoek besproken. Aan de hand van theorieën over vrijwilligersreizen en motivaties van deelnemers aan vrijwilligersreizen wordt beter inzicht verkregen in de doelgroep, interculturele communicatie, - competenties en –trainingen.

2.1 Volunteer tourism

Om duidelijk te maken wat het verrichten van vrijwilligerswerk in het buitenland inhoudt wordt de literatuur omtrent dit onderwerp besproken. Vrijwilligerswerk doen in het buitenland, ook wel ‘volunteer tourism’ genoemd is begonnen in Europa, maar verplaatste zich al snel naar Australië en de Verenigde Staten. Er is inmiddels ook een toename in Aziatische en Afrikaanse vrijwilligers. Een recente studie (Tourism Research & Marketing, 2008) wees uit dat ‘volunteer tourism’ de laatste 20 jaar exponentieel is gegroeid. Ook de interesse om als vrijwilliger in het buitenland aan de slag te gaan lijkt duidelijk aanwezig door het aantal hits op Google uit de zoekterm ‘volunteer tourism’: 230.000 hits in 2008 en vier jaar later steeg dit aantal naar 4.850.000 hits. Volgens Young (2008:207) is vrijwilligerswerk doen in het buitenland een opkomende trend in de toeristische industrie.

In het artikel van Wearing en McGehee (2013), waarin een overzicht wordt gegeven over de theorieën omtrent ‘volunteer tourism’ ligt de focus op internationaal vrijwilligerswerk. Dit wil zeggen dat het gaat om mensen die vrijwilligerswerk verrichten in een ander land. Bij internationaal vrijwilligerswerk gaat het om het leveren van een bijdrage aan sociale- en milieuprojecten in landen waar de nood hoog is. Wearing (2001) schreef dat projecten als het onderhouden van natuur, wetenschappelijk onderzoek naar ‘wildlife’, land en water, medische hulp en economische hulp wat betreft sociale ontwikkeling op het gebied van agricultuur en educatie allemaal onderdeel zijn van ‘volunteer tourism’.

Een ‘volunteer tourist’ wordt door Wearing (2001) als volgt getypeerd: een toerist, die om verschillende redenen, een georganiseerde reis plant waarin ze vrijwilligerswerk verricht, zoals armen in de samenleving helpen en/of opvangen, werken aan onderhoud van de natuur of onderzoek verrichten naar sociale- of natuuraspecten in een leefomgeving. In tegenstelling tot de definitie van Wearing, waar de focus alleen op het vrijwilligersperspectief lag, definieerde Brown (2005) ‘volunteer tourism’ als een kans voor reizigers om deel te nemen aan een reis met een vrijwilligerswerkcomponent en om een culturele uitwisseling te maken met lokale mensen.

Onderzoek naar dit onderwerp bracht voornamelijk een eenzijdig standpunt. Vrijwilligerswerk in het buitenland werd getypeerd als een ideale activiteit met weinig negatieve impact. Er werden voornamelijk positieve redenen gegeven om een vrijwilligersreis te maken, zoals altruïsme, persoonlijke ontwikkeling, bijdragen aan de ontwikkeling van de samenleving en het creëren van cultureel begrip (Wearing & McGehee, 2013). Brown (2003) was een van de auteurs die kritiek leverde op vrijwilligersreizen: het zou een vorm van kolonialisme zijn, waardoor onontwikkelde landen meer afhankelijk zouden worden van ontwikkelde landen. Hoewel er een shift heeft

plaatsgevonden van ondersteunend onderzoek naar kritisch onderzoek, waarbij ook negatieve aspecten van vrijwilligersreizen naar voren kwamen, richtten veel onderzoekers zich toch op de ontwikkeling en voorbereiding voor internationale vrijwilligers. Deze studies moeten een bijdrage leveren aan het ‘volunteer tourism’ en op de factoren die de positieve aspecten juist vergroten en de negatieve aspecten zoveel mogelijk minimaliseren (Wearing & McGehee, 2013). Om beter inzicht te krijgen in de doelgroep wordt dieper ingegaan op de motivatie van mensen om een vrijwilligersreis te maken. In het volgende subhoofdstuk staat beschreven wat de motivaties van vrijwilligers zijn en op welke manier dit verschilt van de normale reiziger.

2.2 Waarom vrijwilligersreizen?

‘The Commission on the Future of Volunteering’ (2008) en de Schotse overheid (2007) stellen dat jeugdwerk en vrijwilligerswerk jonge mensen de kans biedt om zichzelf te ontwikkelen op het gebied van zelfvertrouwen, motivatie en vaardigheden. De Schotse overheid (2007:8) benoemt deze vaardigheden als volgt: persoonlijke ontwikkeling, geletterd- en gecijferdheid, communicatievaardigheden waaronder probleemoplossend vermogen en het samenwerken in teams, inzettingsvermogen en specifieke beroepsvaardigheden. Cheallaigh, Doets, Hake en Westerhuis (2002) stellen dat deze vaardigheden ook essentieel zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt en bijdragen aan sociale cohesie, gelijkheid, actief burgerschap, culturele diversiteit en ook voor het welzijn van de persoon. Daarom heeft ‘The British Youth in Action programme’ en ‘Lifelong Learning Initiatives’ in samenwerking met de Britse overheid het ‘International Citizen program’¹ gelanceerd, zodat jonge mensen de kans krijgen de wereld te zien en anderen te helpen. Voor de bestemmingen waar vrijwilligerswerk wordt aangeboden is deze branche ook aantrekkelijk, vanwege economische belangen. Vrijwilligers besteden vaak meer geld dan de normale toerist en verblijven ook langer op de bestemming. Daarnaast biedt ‘volunteer tourism’ een duurzame oplossing voor problemen in arme landen, zoals de bevolking helpen in het voorzien van drinkwater en het financieel ondersteunen van verschillende projecten.

Internationale vrijwilligers zijn vaak vrouwen jonger dan 35 jaar. Een verklaring hiervoor noemt McGehee² (2010). Zij stelt dat vrouwen zichzelf minder een vakantie gunnen dan mannen. In sommige opzichten is een vrijwilligersreis een manier van genieten zonder je schuldig te voelen. Naast schuldgevoel noemt McGehee³ (2010) nog een andere factor die een verklaring vormt voor de grote groep vrouwelijke vrijwilligers, namelijk veiligheid. Vrijwilligerswerk doen in het buitenland is voor vrouwen een veilige manier van reizen. Tijdens een vrijwilligersreis ben je vaak met een groep en kom je meestal op plekken die je als vrouw alleen, om reden van veiligheid, niet zult bezoeken. De motivaties om een vrijwilligersreis te maken die Alexander (2012) noemt zijn reizen, avontuur en

¹ Website International Citizen program: <http://www.volunteers.org/>; 04-07-2014.

² In Trips of a Lifetime: Why do so many women go on volunteer vacations? www.edition.cnn.com/2010/TRAVEL/06/02/more.women.in.voluntourism; 10-07-2014.

culturele uitwisseling. Enkele toevoegingen aan deze motivaties worden genoemd door Brown (2005), Callanan & Thomas (2005) en Seibert & Benson (2009): 1. het verlangen naar culturele onderdompeling; 2. een verschil maken; 3. zoeken naar vriendschap; 4. binding met een familie/gemeenschap; 5. een nieuwe uitdaging aangaan; 6. lokale mensen ontmoeten; 7. een ander land en cultuur leren kennen; 8. tijdelijk leven in een ander land en 9. De blik op de wereld verruimen. Deze motivaties kunnen worden ingedeeld in twee categorieën. Ten eerste kan het motief een vorm van altruïsme zijn, oftewel de opvatting of levenshouding waarbij de onbaatzuchtige zorg voor het welzijn van anderen en bereidheid tot helpen bij noodsituaties centraal staat. De tweede categorie motieven is een vorm van eigenbelang waarbij de persoonlijke ontwikkeling centraal staat. Tot op heden is het een discussie welke van deze categorieën het meest dominant is bij motivaties van vrijwilligers. Verschillende onderzoekers (Wearing & McGehee, 2013; Alexander, 2012) vonden ook relaties tussen demografische verschillen en deze categorieën. Wearing & McGehee (2013:123) stellen dat jonge reizigers voornamelijk persoonlijke motivaties hadden om vrijwilligerswerk te gaan doen in het buitenland. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat deze vrijwilligers vaak een reis plannen in de periode na hun studie voordat ze gaan werken. De oudere vrijwilliger heeft vaak meer behoefte aan culturele immersie en wil vaak een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een gemeenschap (Wearing & McGehee, 2013). Door Alexander (2012) wordt gezegd dat leeftijd ook van invloed is op de vaardigheden die de persoon uiteindelijk opdoet. Jongere mensen kunnen zich volgens Alexander (2012:123) meer ontwikkelen, omdat dit voor hen een kans is om zich onafhankelijk te voelen en zich alleen te kunnen redden in moeilijke situaties. Jonge vrijwilligers halen dus meer voordelen uit hun reis dan oudere vrijwilligers. Ook heeft de duur van het verblijf invloed op de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilliger. Birdwell (2011) stelde dat een verblijf van minimaal zes maanden resulteert in meer positieve gevolgen voor de persoon wat betreft vaardigheden, sollicitaties en verdere carrière.

Ten Hoorn & Keulers (2007) deden onderzoek naar succesfactoren en knelpunten voor internationaal vrijwilligerswerk en naar de beleving van internationale vrijwilligers. Zij namen 27 interviews af bij Nederlandse vrijwilligers die in het buitenland vrijwilligerswerk hebben gedaan. De auteurs vroegen zich af of er een positief verband is tussen de positieve of negatieve beleving van de vrijwilliger en de mate van voorbereiding, organisatie en ondersteuning door de Nederlandse en plaatselijke uitzendorganisatie. De twee belangrijkste succesfactoren die uit dat onderzoek naar voren kwamen waren de volgende punten: iets bereiken of bijdragen en het in aanraking komen met de lokale bevolking en het meemaken van de andere cultuur, oftewel de culturele onderdompeling; één van de genoemde motivaties in het vorige hoofdstuk. Lough (2010:456) noemt in zijn artikel vier manieren om culturele onderdompeling te meten. Door te kijken naar woon- en werksituatie, persoonlijke relaties met de lokale bevolking en betrokkenheid bij lokale verenigingen, clubs of organisaties kan gemeten worden hoeveel contact de vrijwilliger daadwerkelijk heeft met de lokale bevolking. Doordat een deelnemer voor langere tijd in het buitenland verblijft en met verschillende

culturen in aanmerking komt kan er sprake zijn van een cultuurschok. Er is dan voornamelijk sprake van persoonlijke disoriëntatie, die ontstaat doordat een persoon zich begeeft in een onbekende omgeving en een onbekende levensstijl. Vanwege een eventuele cultuurschok is het belangrijk dat de begeleiding van de vrijwilliger juist optimaal ingericht moet zijn. De begeleiding van vrijwilligers van zowel de uitzendorganisatie als door de partnerorganisatie ter plekke werd als een knelpunt ervaren. Hetzelfde geldt voor een eventuele 're-entry shock'; dit kan een vrijwilliger ervaren wanneer hij terugkeert naar het thuisland en problemen ervaart bij het aanpassen aan de thuiscultuur. De relevante literatuur omtrent cultuurschok en 're-entry shock' staat uitgebreid beschreven in hoofdstuk 2.6. Verder kwamen in het onderzoek van Ten Hoorn & Keulers (2007) de volgende knelpunten ook vaak naar voren: te korte verblijfsduur, voorzieningen vrijwilligers en de taalbarrière.

In het volgende hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de aanbieders van vrijwilligersreizen en de rol van interculturele competenties, verder in dit verslag IC's genoemd.

2.3 Interculturele competenties (IC's)

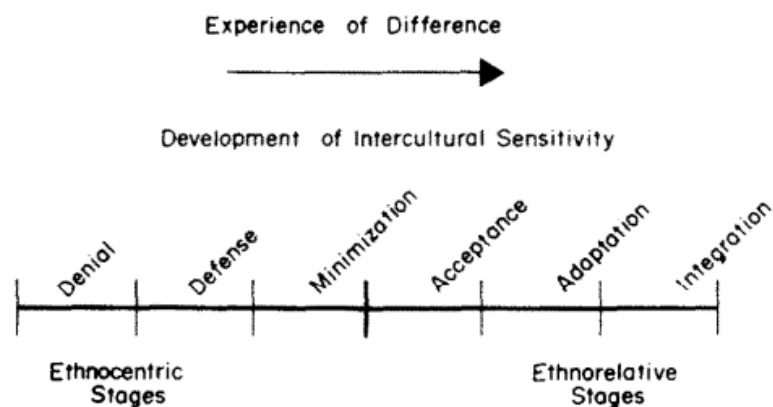
Raymond & Hall (2008) hebben onderzoek gedaan naar hoe aanbieders van vrijwilligersreizen het ontwikkelen en managen van 'volunteer tourists' kunnen optimaliseren door middel van selectie, voorbereiding, oriëntatie en 'debriefings'. Deze hulpmiddelen kunnen bijdragen aan de inschatting of een vrijwilliger goed matcht met een 'host community', waardoor de vrijwilligersreis een positieve ervaring wordt voor alle stakeholders. Door McGehee (2012) wordt ook gesteld dat aanbieders van vrijwilligersreizen moeten worden gezien als sociale bemiddelaars die de mogelijkheid hebben de dominante stereotype gedachten te minimaliseren, zodat dit resulteert in een meer geëmancipeerde samenleving. Raymond & Hall (2008) beschrijven dat wanneer een vrijwilligersreis niet goed georganiseerd is, dit kan leiden tot culturele misverstanden en een toename van stereotypering. Zij geven drie aanbevelingen aan deze organisaties:

1. Organisaties moeten zorgvuldig omgaan met de indeling van vrijwilligers bij bepaalde projecten. Het is daarom essentieel dat de vrijwilligers goed voorbereid op reis gaan en dat de vaardigheden waar de vrijwilliger over beschikt aansluiten op de hulp die gevraagd wordt.
2. Ten tweede stellen zij dat contact tussen de vrijwilliger en de 'host culture' resulteert in het verbreden van de eigen horizon en kennis van andere culturen. Aanbieders van vrijwilligersreizen kunnen hier een aanzienlijke rol in spelen door bijvoorbeeld de vrijwilliger te stimuleren reisverhalen en blogs bij te houden, waardoor ze reflecteren op hun eigen culturele ervaring. De vrijwilligersreis moet minder benaderd worden vanuit een beleving, maar moet ook gekenmerkt worden als een leerproces.
3. De aanbieders van vrijwilligersreizen moeten ervoor zorgen dat er optimale interactie gecreëerd wordt tussen de vrijwilliger en de lokale bevolking. Door vrijwilligers in gastgezinnen te plaatsen krijgen ze te maken met volledige culturele onderdompeling.

Voor dit onderzoek zijn de aanbevelingen van Raymond en Hall (2008) ook relevant. Bij aanbeveling 1 en 2 is sprake van twee aspecten: interculturele gevoeligheid en IC's. Interculturele gevoeligheid is een eigenschap die door middel van leren en ervaren als vaardigheid kan worden ontwikkeld.

In figuur 1 in staat het model van Bennett (1986) weergegeven.

Figuur 1: The Developmental Model (Bennett, 1986)



Het bovenstaande model laat zien hoe mensen reageren op culturele verschillen en beschrijft zes fases. De eerste fase 'denial of difference' beschrijft dat een persoon in deze fase de eigen cultuur als de échte cultuur beschouwt. Andere culturen worden niet opgemerkt of worden beschouwd als minder. Dit wordt ook wel ethnocentrisme genoemd: het beoordelen van een andere cultuur naar de normen en waarden van de eigen cultuur. De eigen cultuur neemt een centrale plaats in, in de manier van denken en wordt gezien als de norm van alles. Andere culturen worden beschouwd als abnormaal, raar en inferieur (Lang, 2008). Fase twee en drie behoren ook tot het ethnocentrische perspectief, namelijk ontkenning, verdediging en minimalisering. Vanaf fase vier 'acceptance of difference' verschuift dit perspectief naar etnorelativisme: de persoon zet de eigen cultuur in het licht van de andere culturen en is zo beter in staat verschillen te ontdekken en te interpreteren.

Peng (2006, in Severs, 2010:67) stelt dat wanneer iemand een hoge interculturele gevoeligheid heeft deze beter presteert in een interculturele setting. Meerdere onderzoeken wezen uit dat personen die een hogere mate van interculturele gevoeligheid bezitten bepaalde strategieën gebruiken in interculturele situaties. Het onderzoek van Severs (2010) naar succesfactoren van de deelname van Chinese studenten aan het Nederlands universitair onderwijs wees uit dat studenten van mening zijn dat kennis van interculturele verschillen bijdraagt aan het succesvol zijn in interculturele settings. Dit bevestigt de opvattingen van Jandok (2008 in Kahwagi, 2014) en Pinto (2007) die ook beschrijven dat vaardigheden met betrekking tot IC's belangrijk zijn voor het soepel verlopen van communicatie tussen interculturele contacten. Het is dan ook noodzakelijk dat de gespreksdeelnemers kennis hebben

van zowel hun eigen als de cultuur van de ander. Één aspect dat volgens Agar (1994) noodzakelijk is voor het succesvol communiceren is het spreken van de taal. Hij stelt dat taal en cultuur noodzakelijk met elkaar verbonden zijn. Er bestaan verschillen tussen talen en verschillen binnen talen. Waarom verschillen tussen talen bestaan is logisch, vanwege woordenschat en grammatica zijn talen verschillend. Maar verschillen binnen een taal gaan verder dan dat. Die verschillen zitten in de cultuur die bij de persoon hoort die de taal gebruikt. Uit onderzoek (Cohen e.a., 2003) blijkt dat bij uitwisselingsstudenten die ook een vreemde taal leerden naast het Engels, dit positieve effecten had op het aanleren van IC's. Het Europees Referentiekader⁴ (i.e. ERK) beschrijft wat je in een vreemde taal precies moet kunnen om aan te tonen dat je een taal op een bepaald niveau beheerst. Het ERK onderscheidt vijf taalvaardigheden: lezen, schrijven, luisteren, gesprekken voeren/spreken en schrijven. De receptieve vaardigheid luisteren en productieve vaardigheden spreken en gesprekken voeren zijn voor dit onderzoek relevant, omdat dit door middel van interactie met de lokale bevolking verworven kan worden.

2.4 Het operationaliseren van interculturele competenties

IC's hebben in de loop der jaren veel verschillende namen gekregen, bijvoorbeeld multiculturele of cross-culturele competenties, cultureel aanpassingsvermogen, culturele geleerdheid, globale competenties, interculturele gevoeligheid en cross-culturele kennis en begrijpelijkheid. Hoewel de namen alle van elkaar verschillen impliceren ze eigenlijk alleen een verschil in conceptualisatie en meetmethode (Lough, 2010: 455-456). Daarnaast is het gebrek aan een duidelijke definitie te wijten aan de moeilijkheid om specifieke componenten of delen van dit complexe concept te beschrijven (Allaert e.a., 2013). IC wordt door Spitzberg & Changnon (2009:7) als volgt gedefinieerd:

“Interculturele competentie is het gepast en effectief beheren van vaardigheden die van belang zijn bij interactie tussen mensen die, in zekere mate, verschillende of uiteenlopende affectieve, cognitieve of gedragsmatige oriëntaties op de wereld vertegenwoordigen.”

Het bekendste model die IC's weergeeft is het model van Byram (1997). De IC's worden door Byram opgesplitst in de volgende elementen: attitude, bewustzijn, vaardigheden en kennis. Deze elementen zijn volgens Byram (1997) nodig om een individu intercultureel competent maken. Ten eerste is het belangrijk dat een spreker een open houding aanneemt ten opzichte van de ander en de persoon moet bereid zijn de eigen opvattingen te analyseren vanuit de visie van de ander (attitude). Deze vaardigheid wordt 'decentring' genoemd. Wanneer eigen opvattingen namelijk vergeleken worden met die van anderen wordt een kritisch cultureel bewustzijn gecreëerd. De vaardigheden die Byram (1997) benoemt zijn bijvoorbeeld het kunnen interpreteren en plaatsen van documenten of gebeurtenissen uit andere culturen. Daarnaast noemt Byram ook de vaardigheid in het ontdekken van elementen van een andere cultuur en daar op te reageren. Met kennis wordt bedoeld de kennis van

⁴ <http://www.erk.nl>; 27-05-2014.

andere culturen, zoals producten en praktijken in het land en kennis van interactieprocessen bij maatschappelijke of individuele interacties. In het volgende subhoofdstuk wordt ingegaan op het belang van IC's en op welke manier deze verworven kunnen worden.

2.5 Ontwikkeling van interculturele competenties

Een mogelijkheid om IC's te verwerven is door een studie in het buitenland te volgen. Dit zorgt ervoor dat studenten internationaal georiënteerd worden. In veel landen is dit dan ook onderdeel van het universitair onderwijs (Behrnd & Porzelt, 2011: 213). Anderson et al. (2006) hebben onderzocht in welke mate universiteiten de nadruk leggen op het ontwikkelen van interculturele competenties. Uit de resultaten bleek dat twee competenties bij elke universiteit terug kwamen: het aanleren van nieuwe academische vaardigheden en het aanleren van interculturele vaardigheden. Behrnd & Porzelt (2011: 213) stellen ook dat een buitenlandervaring voor de student goed is om later beter te functioneren in een interculturele werkomgeving, maar dat alleen het verblijven in een ander land niet genoeg is om IC's te verwerven.

Een andere manier om IC's te verwerven is door middel van een vrijwilligersreis. Anders dan andere type toeristen en reizigers hebben internationale vrijwilligers een unieke positie om IC's te verwerven. Het verschil met andere toeristen en studenten die in het buitenland studeren is dat de deelnemers van een vrijwilligersreis vaak veel in contact komen en samenwerken met de lokale bevolking en cultuur. Vrijwilligersreizen vormen een branche die bijdraagt aan de toename van blootstelling aan culturele diversiteit. Blootstelling aan culturele diversiteit is ook één van de succesfactoren van een vrijwilligersreis. In aanraking komen met de lokale bevolking en het meemaken van een andere cultuur draagt bij aan een positieve ervaring (Ten Hoorn & Keulers, 2007:51). Lough (2010:452) stelt echter dat alleen het in contact komen met een andere cultuur niet voldoende is om IC's te verwerven tijdens een vrijwilligerseis. Er zijn namelijk ook externe factoren die van invloed zijn op een toename in de verwerving: de reisduur, het individuele vermogen van de vrijwilliger, de institutionele inrichting van het project waar de vrijwilliger werkt en de taken die de vrijwilliger uitvoert. Er zijn veel verschillende soorten projecten waar een vrijwilliger aan kan deelnemen en vaak verschillen deze projecten ook van elkaar in het type werkzaamheden, doelstellingen en opzet.

2.5.1 Invloed van factoren

Lough (2010:455) onderzocht of deze factoren in relatie stonden met de zelfinschatting van IC's. In bijlage I staat weergegeven welke verschillende items Lough (ibid: 456) opnam in de online vragenlijst die werd ingevuld door 291 respondenten. Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat hoe langer de reis duurde, hoe meer impact dit had op de zelfinschatting van IC's van de vrijwilliger. Verder werd ook een positief effect gevonden wanneer de vrijwilliger bij een gastgezin verbleef. Het ontwikkelen van IC's hangt ook deels af van de professionele begeleiding bij het reflecteren op de ervaring. De mate van reflecteren hing weer af van de duur van de reis. Hoewel Lough (2010: 454) het

belang van een training benadrukt, heeft hij dit niet meegenomen in zijn onderzoek. Lough stelt wel dat veel trainingprogramma's de DIE methode hanteren: 'describe, interpret and evaluate'. Verschillen in cultuur worden dan niet benaderd als goed of slecht, maar als anders en uniek – een gedachtegang die samenhangt met IC's en een algemene waardering van diversiteit. Ook wanneer de wisselwerking tussen de vrijwilliger en de 'host culture' een hoge score kreeg had dit een positief effect op de zelfinschatting van IC's. Dit betekent dat het begrijpen van andere culturen en het respect hebben voor diversiteit bijdragen aan het interculturele leerproces (Lough, 2010:460). Een verklaring voor de relatie tussen de duur van de vrijwilligersreis en IC's verwerven kan ook te maken hebben met de zogenaamde cultuurschok en 're-entry shock'. Het is lastig te meten of de duur van de reis invloed heeft op de cultuurschok aangezien aanpassingsstrategieën en de tijd die nodig is om zich aan te passen aan de nieuwe cultuur verschillen per persoon (Nunez e.a., 2010:94). In het volgende hoofdstuk wordt dieper ingegaan op cultuurschok en re-entry shock.

2.6 Cultuurschok en 're-entry shock'

Doordat deelnemers van vrijwilligersreizen veel in aanraking komen met de lokale bevolking en cultuur krijgen zij te maken met een persoonlijke transformatie die invloed heeft op zijn of haar culturele identiteit. Holliday, Hyde & Kullman (2010 in: Kahwagi, 2014) beschrijven dat wanneer twee personen informatie uitwisselen met elkaar ze bedoeld of onbedoeld informatie zenden over hun eigen culturele identiteit. De culturele identiteit kan namelijk door een verblijf in een andere cultuur sterk veranderen. Dit kan op verschillende manieren. Berry (1997) heeft onderscheid gemaakt in vier adaptatiestrategieën. Bij de integratiestrategie behoudt de persoon zowel aspecten van de eigen cultuur, als aspecten van de andere cultuur. Wanneer een persoon zich volledig aanpast aan de andere cultuur is er sprake van assimilatie. Bij separatie behoudt de persoon alleen aspecten van de eigen cultuur en past zich niet aan. Tot slot benoemt Berry (1997) marginalisatie. Bij deze strategie past de persoon zich niet aan de andere cultuur aan, maar verdwijnen ook aspecten van de eigen cultuur.

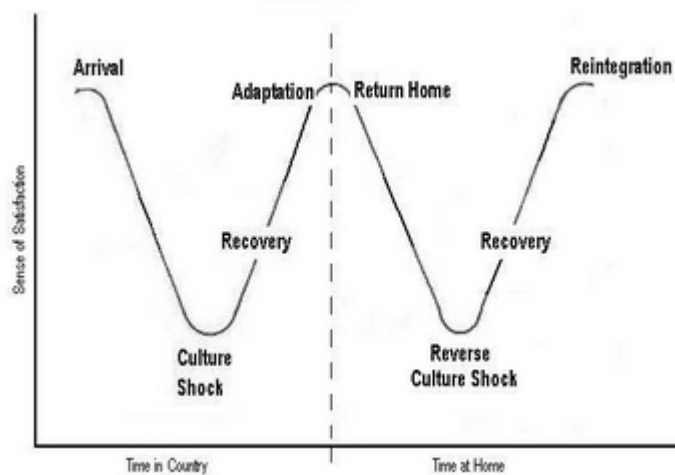
Om te kunnen ontwikkelen in een interculturele setting moet er een mogelijkheid zijn om te reflecteren op de eigen identiteit op het moment dat er contact is met een andere cultuur. In vrijwilligerstoerisme is sprake van een wederkerig proces. Aan de ene kant leren vrijwilligers een nieuwe cultuur kennen en doen ze ervaring op in hun vrijwilligerswerk, aan de andere kant ontvangt de lokale bevolking geld en hulp en leren zij ook een andere cultuur kennen door samenwerking met vrijwilligers (Brandt, 2010). Deelnemers van vrijwilligersreizen doorstaan het proces van culturele aanpassing en ervaren wellicht eerst een cultuurschok. Cultuurschok is een fenomeen dat voor het eerst genoemd werd in 1960 door een antropoloog (Furnham, 2004). Hij gaf destijds niet één duidelijke definitie van het fenomeen, maar noemde enkele aspecten die aan de orde komen wanneer sprake is van cultuurschok. Er is voornamelijk sprake van persoonlijke disoriëntatie, die ontstaat doordat een persoon zich begeeft in een onbekende omgeving en een onbekende levensstijl. Het aanleren van culturele eigenschappen gaat gepaard met deculturatie, het afleren van oude culturele

elementen. Dit zorgt voor een tegenstelling bij persoonlijke kenmerken doordat het zich diep in de identiteit van een persoon nestelt (Kahwagi, 2014:13). Een model dat de cultuurschok omschrijft is de U-curve van Oberg (1960). De U-curve beschrijft vier afzonderlijke fases die een persoon doorloopt tijdens een langer verblijf in het buitenland:

1. Euforie: dit gevoel ontstaat door enthousiasme over de nieuwe omgeving. Alles is nieuw en verwonderlijk. Verschillen worden nog niet zo sterk waargenomen.
2. Cultuurschok: er ontstaat verwarring en desoriëntatie, door meestal negatieve ervaringen. De persoon krijgt sterker het gevoel van anders zijn.
3. Acculturatie: de persoon komt in het leerproces van aanpassing aan de andere cultuur.
4. Balans: deze fase wordt bereikt wanneer de persoon fase 3 succesvol doorloopt.

In dit onderzoek ligt de focus op ex-deelnemers van een vrijwilligersreis. Deze personen kunnen nog in een 're-entry shock' verkeren. Dit betekent dat men nog problemen ervaart na terugkomst. Dit fenomeen kan beschreven worden met behulp van de W-curve (Szkudlarek, 2010:3). De W-curve staat weergegeven in figuur 2.

Figuur 2: W-curve (Szkudlarek, 2010)



De W-curve omschrijft in feite een verdubbeling van de U-curve. De mensen die een tijd in het buitenland hebben verbleven, doorlopen na terugkomst dezelfde fases die ze ook doorlopen hebben tijdens de cultuurschok. Alleen gaat het aanpassen nu aan de thuiscultuur. Nadat iemand een tijd in het buitenland heeft gewoond en gewerkt en na een tijd terugkeert naar zijn of haar thuisland voelt thuis niet meer zoals de persoon gewend was. Er komen onverwachte emoties los, zoals eenzaamheid en bedroefdheid. Moordadian (2004) stelt dat een 're-entry shock' vaak nog heftiger is dan de aanvankelijke cultuurschok die men ervaart wanneer je naar het buitenland vertrekt. Een verklaring hiervoor is dat mensen geen problemen verwachten wanneer ze terugkeren naar huis en zich er dus

ook niet op voorbereiden. Mensen die terugkeren verwachten dat thuis niets verandert tijdens hun verblijf in het buitenland. Een ander probleem dat veel aan de orde komt is dat vrienden en familie vaak niet geïnteresseerd zijn in de ervaringen die de persoon heeft meegemaakt tijdens het verblijf in het buitenland. De persoon voelt zich daardoor vervreemd van zijn eigen cultuur en ondervindt daarbij soms ook psychologische problemen zoals rustloosheid, stress en depressie. Vaak is er ook een sterk verlangen naar het land waar hij of zij geweest is (Moordadian, 2004:43).

Een 're-entry shock' hoeft niet altijd negatief te zijn, het heeft ook positieve effecten. Mensen die voor langere tijd in het buitenland zijn geweest brengen vaak aspecten uit de cultuur mee naar het thuisland en zo ontwikkelen ze een nieuwe culturele identiteit die wordt gezien als persoonlijke groei (Moordadian, 2004). Het is belangrijk dit aspect mee te nemen in het onderzoek, aangezien dit invloed kan hebben op de terugblik op een vrijwilligersreis en de zelfinschatting op IC's. Bhawuk & Brislin (2000:180) stellen in hun artikel dat een interculturele training leidt tot een minder sterke cultuurschok. In het volgende hoofdstuk worden verschillende interculturele trainingen beschreven.

2.7 Interculturele trainingen

In het artikel van Bhawuk & Brislin (2000: 162) wordt gesproken van cross-culturele trainingen: programma's die ontworpen zijn om mensen voor te bereiden op het leven in een andere cultuur. Het fenomeen cultuurschok was voor veel onderzoekers de aanleiding om cross-culturele trainingen op te zetten. Een dergelijke training zou leiden tot het vermijden of zelfs het voorkomen van de cultuurschok (Bhawuk & Brislin, *ibid*: 164). Uit het onderzoek van Black & Mendenhall (1990, in: Bhawuk & Brislin, 2000:180) bleek dat een cross-culturele training leidt tot een verbetering in interpersoonlijke relaties, verandering in de zelfinschatting over andere culturen, een minder sterke ervaring van cultuurschok en betere prestaties op de werkvloer. Veel auteurs stelden dat een training positieve effecten heeft op bovengenoemde zaken (Bhawuk & Brislin, 2000:180).

Bhawuk & Brislin (2000:164) noemen in hun artikel enkele cross-culturele trainingen die in de loop der jaren zijn gebruikt. Ten eerste de 'Contrast-American' methode: in deze training worden de deelnemers door middel van een demonstratie geconfronteerd met normen, waarden en gedragsvormen van een andere cultuur die bijna het tegenovergestelde zijn dan van hun eigen cultuur. Deze trainingsvorm staat in relatie met de notie van 'culturele afstand' die stelt dat hoe groter de afstand is tussen twee culturen, hoe meer de persoon een cultuurschok zal ervaren. Deze methode is waardevol om een cultureel bewustzijn te creëren. Dit type training bestaat uit drie stappen. In de eerste stap moet de persoon de eigen culturele normen en waarden herkennen. Vervolgens moeten de eigen culturele normen en waarden geanalyseerd worden in contrast met de andere cultuur en tot slot wordt inzicht verkregen in de interculturele interactie. Een nadeel van deze methode is dat leerlingen niet iets leren over de specifieke cultuur waarmee ze in aanraking komen. Deze methode komt sterk overeen met die van Pinto (2004:84-88): de dubbelperspectief benadering. Alleen in stap 3 wordt bij Pinto (*ibid*) de focus gelegd op hoe de persoon met de geconstateerde verschillen omgaat.

De tweede training die Bhawuk & Brislin (ibid:166) noemen is die van Hall, waarbij de focus voornamelijk ligt op de communicatie tussen mensen met een verschillende culturele achtergrond. In de training van Hall komen voornamelijk vaardigheden naar voren die van belang zijn om de communicatie succesvol te laten verlopen. Deze vaardigheden heeft hij gebaseerd op zijn studies naar verschillen tussen culturen in het ervaren van tijd, ruimte en non-verbale communicatie.

Vervolgens beschrijven Bhawuk & Brislin (ibid: 168) de 'lecture method'. In deze training is sprake van een passieve leervorm en krijgen leerlingen college van een trainer waarbij informatie wordt verstrekt over de cultuur waar ze in terecht komen. Dit betreft informatie over geschiedenis, geografie, religie, bevolking, zaken doen, manier van leven. Harrison & Hopkins (1967, in: Bhawuk & Brislin, 2000:168) vinden dat deze vorm van training niet effectief is, omdat het een passieve manier van leren is, waarbij de leerling alle informatie toegereikt krijgt. Wanneer de persoon in de betreffende cultuur is, moet hij namelijk zelf de informatie zien te vinden. In de 'lecture method' worden ook veel traditionele probleem-oplossing cases voorgelegd aan de leerlingen. De trainer legt een probleem voor en de leerling moet hiervoor een oplossing geven. Harrison & Hopkins (ibid:168) becommentariëren hierop dat de persoon in het echte leven het probleem zelf moet kunnen definiëren. Daarnaast blijven in deze trainingen emotionele reacties achterwege die in het echte leven wel zullen plaatsvinden waarop een persoon op moet kunnen anticiperen. Ondanks deze kritiek is deze vorm van training geven nog steeds populair (Bhawuk & Brislin, 2000:168).

De vierde training die wordt genoemd in het artikel van Bhawuk & Brislin (ibid:169) is de 'culture assimilators', een cross-culturele training tool die een aantal waargebeurde situaties beschrijft. In deze scenario's is sprake van misverstanden die ontstaan in een interculturele interactie. Deze misverstanden, die ontstaan door culturele verschillen tussen de gespreksdeelnemers, worden ook wel 'critical incidents' genoemd. De leerlingen van de training worden gevraagd te beschrijven wat de oorzaak van het misverstand is. Vervolgens krijgen de leerlingen vier of vijf alternatieven op hoe ze in deze situatie hadden kunnen reageren waarop vervolgens op gereflecteerd wordt.

De laatstgenoemde training is de SRC methode: 'self-reference criterion'. Er wordt een standaardprobleem beschreven en de deelnemers moeten de eigen cultuur hierop indelen in enkele categorieën (eigenschappen, waarden en normen) met behulp van een parameter. Hetzelfde standaardprobleem is door de trainer op dezelfde manier ingedeeld voor de andere cultuur. De leerlingen moeten beide parameters naast elkaar leggen en onderzoeken hoe verschillen tussen beide parameters een situatie kunnen compliceren (Bhawuk & Brislin, 2000:171).

Stichting Muses, die voorbereidingstrainingen geeft aan toekomstige internationale vrijwilligers, maakt gebruik van een training waarbij bovenstaande methoden gecombineerd zijn. De uitgebreide beschrijving van deze training staat weergegeven in hoofdstuk 4.

3. Onderzoeksvraag, deelvragen en hypotheses

Uit de literatuur blijkt dat vrijwilligersreizen zorgen voor verschillende voordelen. De deelnemer zelf maakt een persoonlijke ontwikkeling door wat betreft zelfvertrouwen, motivatie en vaardigheden (Commission on the Future of Volunteering, 2008 & The Scottish Government, 2007). Het is duidelijk dat iemand verder in het arbeidsleven geholpen kan zijn door ervaringen en vaardigheden die men heeft opgedaan door een vrijwilligersreis. Een ander aspect dat in de literatuur omtrent 'volunteer tourism' tot op heden niet veel aandacht aan is besteed is het verwerven van IC's. Vrijwilligers komen vaak veel in contact met de lokale bevolking, waardoor ze onbewust IC's kunnen verwerven. Door de vrijwilligers voorafgaand aan de reis hiermee bekend te maken kunnen ze wellicht de succesfactor 'contact met de lokale bevolking en cultuur' optimaliseren. Daarnaast kan het de vrijwilliger helpen om beter te presteren in een interculturele setting. Uit het onderzoek van Ten Hoorn en Keulers (2007) bleek dat contact met lokale bevolking en cultuur één van de belangrijkste succesfactoren is voor een vrijwilliger. Het knelpunt dat het meest genoemd werd was de begeleiding van de vrijwilligers. Door meerdere auteurs wordt gesteld dat training van vrijwilligers van essentieel belang is. Er is niet eerder onderzocht in welke mate een dergelijke training invloed heeft gehad op de zelfinschatting van interculturele competenties bij ex-deelnemers.

Dit onderzoek moet dieper inzicht geven in de zelfinschatting van interculturele competenties van Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. Verder biedt dit onderzoek kansen voor aanbieders van vrijwilligersreizen om de voorbereidingsprocedure van toekomstige deelnemers te optimaliseren.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe heeft een vrijwilligersreis invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties van Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden worden vier deelvragen gesteld. Op basis van de theorie en het vooronderzoek zijn bij de deelvragen waar een verband wordt verondersteld hypotheses gesteld.

Deelvraag 1:

In hoeverre vinden ex-deelnemers van vrijwilligersreizen zichzelf intercultureel competent?

Deelvraag 2:

Is de zelfinschatting van IC's afhankelijk van factoren als leeftijd, de duur van de reis, een eerdere buitenlandervaring, kennis van de taal van de lokale bevolking en de mate van contact met de lokale bevolking?

Hypothese 1:

Uit het vooronderzoek bleek dat deelnemers die ouder zijn hun ervaring beter onder woorden konden brengen. Dit kan wellicht komen doordat ze meer levenservaring hebben. Daarom wordt de volgende hypothese gesteld: *Ex-deelnemers die ouder zijn scoren hoger op zelfinschatting van IC's dan ex-deelnemers die jonger zijn.*

H0: Er is geen verschil in scores op zelfinschatting van IC's en de leeftijd van de ex-deelnemers.

Hypothese 2:

Uit het onderzoek van Lough (2010) bleek dat hoe langer de vrijwilliger op reis was, hoe meer impact dit had op de score van IC's. Hypothese 2 is afgeleid van de uitkomst van het onderzoek van Lough (2010): *Reisduur is een voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.*

H0: Reisduur is geen voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.

Hypothese 3:

Deze hypothese is afgeleid uit het onderzoek van Kahwagi (2014:30) waarin gezegd werd dat na een periode van vier weken al een verandering in interculturele gevoeligheid kan optreden. Dit betekent dat ex-deelnemers die al vaker in het buitenland zijn geweest hoger scoren op interculturele competenties: *Ex-deelnemers die voorafgaand hun vrijwilligersreis al eerdere buitenlandervaringen hebben opgedaan scoren hoger op de zelfinschatting van IC's dan studenten die niet voor een langere periode in het buitenland geweest zijn.*

H0: Er is geen verschil in scores op de zelfinschatting van IC's tussen ex-deelnemers die eerdere buitenlandervaringen hebben en studenten die dat niet hebben.

Hypothese 4:

Naar aanleiding van de bevindingen van Cohen e.a. (2003) waaruit bleek dat wanneer iemand een tweede vreemde taal spreekt naast het Engels is de aanname dat ex-deelnemers van vrijwilligersreizen die enige kennis hadden van de taal van de lokale bevolking hoger scoren op de zelfinschatting van IC's. Tevens bleek uit het vooronderzoek dat een taal cursus vrijwilligers heeft geholpen tijdens de reis: *Mate van kennis van de taal van de lokale bevolking is een voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.*

H0: Mate van kennis van de taal van de lokale bevolking is geen voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.

Hypothese 5:

Lough (2010) onderzocht dat wanneer er een hoge wisselwerking was tussen de vrijwilliger en de 'host culture' dit een positief effect had op de zelfinschatting van IC's. Ook Kahwagi's (2014:32) resultaten lieten zien dat wanneer studenten veel in contact waren gekomen met de lokale bevolking dat ze hoger scoorden op IC's. In opvolging van deze resultaten wordt de volgende hypothese gesteld: *Mate van contact met de lokale bevolking is een voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.*

H0: Mate van contact met de lokale bevolking is geen voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's.

Deelvraag 3:

Is de bestemming van de reis van invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties?

Hypothese 6:

In het artikel van Bhawuk & Brislin (2000:164) wordt benadrukt dat wanneer er een grotere afstand is tussen culturen de persoon een grotere mate van cultuurschok ervaart die wellicht invloed heeft op de zelfinschatting van IC's. In dit onderzoek worden ex-deelnemers geselecteerd die over de hele wereld op reis zijn geweest. Er wordt onderscheid gemaakt tussen ex-deelnemers die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika zijn vertrokken voor een vrijwilligersreis. Doordat ex-deelnemers die naar Latijns-Amerika zijn geweest ook vaak een taal cursus hebben gevolgd is de verwachting dat zij zichzelf ook anders scoren op de zelfinschatting van IC's. En vanwege de diversiteit aan culturen waarmee de ex-deelnemers in aanraking zijn gekomen wordt er ook een verschil verwacht tussen ex-deelnemers van bepaalde bestemmingen. Vanwege de diversiteit aan bestemmingen tussen ex-deelnemers wordt de volgende hypothese gesteld: *Er is een verschil tussen de ex-deelnemers die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika zijn gegaan en de zelfinschatting van IC's.*

H0: Er is geen verschil tussen de ex-deelnemers die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika zijn gegaan en de zelfinschatting van IC's.

Deelvraag 4:

Is een voorbereidingstraining van invloed op de zelfinschatting van IC's?

Hypothese 7:

Verschillende auteurs (Lough, 2010; Ten Hoorn & Keulers, 2007; Raymond & Hall, 2008) benadrukken dat een training van belang is voor toekomstige vrijwilligers. Uit het onderzoek van Ten Hoorn & Keulers (2007:56) bleek dat de begeleiding en voorbereiding als grootste knelpunt werd ervaren door vrijwilligers. De hypothese bij deelvraag 4 luidt als volgt: *Ex-deelnemers die een*

voorbereidingstraining hebben gevolgd scoren hoger op de zelfinschatting van IC's dan ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd.

H0: Er is geen verschil tussen ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hebben gevolgd en ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd.

4. Methode

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden heeft er een vooronderzoek en een kwantitatief onderzoek plaatsgevonden. Het vooronderzoek was een kwalitatief onderzoek en bestond uit vier semigestructureerde interviews. Het kwantitatieve onderzoeksgedeelte is met behulp van een online enquête uitgevoerd. In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet van beide studies besproken.

4.1 Onderzoeksopzet vooronderzoek

Het vooronderzoek bestond uit vier semigestructureerde interviews, omdat een deel van de vragenlijst voor het kwantitatieve onderzoeksgedeelte opnieuw ontwikkeld moest worden. De opzet van de vragenlijst is afgeleid van Kahwagi (2014), maar vanwege de diversiteit in doelgroep is de vragenlijst opnieuw ontwikkeld. Bij kwalitatief onderzoek gaat het om het nauwkeurig in kaart brengen van een aantal gevallen, het nagaan of in dit geval alle theoretisch mogelijke oorzaken en gevolgen aanwezig zijn (Schreuder Peters, 2005). Om precies te weten welke vragen gesteld moeten worden met betrekking tot de specifieke ervaring en de voorbereidingstraining was ook meer informatie nodig. De voorbereidingstraining bij Stichting Muses is door de onderzoeker bijgewoond op 2 mei 2014. De geselecteerde deelnemers in dit onderzoek hebben de mogelijkheid om een voorbereidingstraining te volgen bij Stichting Muses, vandaar dat de onderzoeker de voorbereidingstraining bij deze stichting heeft bijgewoond.

4.1.1 Omschrijving interculturele training Stichting Muses

Stichting Muses is in 2007 opgericht en richt zich op de voorbereiding van vrijwilligers die naar het buitenland vertrekken. De oprichtster van de stichting vertrok zelf in 2006 naar Guatemala om vrijwilligerswerk te gaan doen en merkte op dat weinig internationale vrijwilligers zich hadden verdiept in wat ze te wachten stond. Ze besloot een training te gaan samenstellen op basis van interviews die zij heeft afgenomen bij de leiding van vrijwilligersprojecten, waarbij dieper werd ingegaan op problemen en successen bij internationale vrijwilligers. Sinds 2012 wordt een voorbereidingstraining aangeboden en vandaag de dag hebben meer dan 1.000 vrijwilligers aan deze training deelgenomen.

De training van Stichting Muses kwam overeen met de beschrijving van Lough (2010: 460). Hij stelt dat veel trainingen de focus leggen op beschrijven, interpreteren en evalueren en dat een cultuur niet wordt beschouwd als goed of slecht, maar als anders en uniek. Dit komt in de training van Stichting Muses ook sterk naar voren. Om dit te operationaliseren hanteert de trainer enkele methoden die zijn besproken in hoofdstuk 2.7. Er wordt onder andere gebruik gemaakt van het drie stappenmodel van Pinto (2004), waar bij stap 1 de persoon de eigen culturele normen en waarden moet herkennen. Vervolgens moeten de eigen culturele normen en waarden geanalyseerd worden in contrast met de andere cultuur en tot slot wordt focus gelegd op hoe de persoon met de geconstateerde verschillen omgaat. Verder komt de 'Contrast-American' methode (Bhawuk & Brislin, 2000:164) naar voren in de training van Stichting Muses. Deelnemers worden door middel van een demonstratie

geconfronteerd met normen, waarden en gedragvormen van een andere cultuur die bijna het tegenovergestelde zijn van die van hun eigen cultuur. Bij twee onderdelen in de training is sprake van stap 1 van het drie stappenmodel. Er wordt verwacht van de deelnemers dat ze zichzelf leren kennen en wat hun eigen kwaliteiten, waarden en normen zijn. Stap 2 en 3 worden uitgevoerd aan de hand van ‘culture assimilators’: waargebeurde situaties. Dit houdt in dat de eigen culturele normen en waarden geanalyseerd worden in contrast met de andere cultuur. Vervolgens wordt inzicht verkregen in de interculturele interactie. Een verschil met de methode zoals Bhawuk & Brislin (ibid:169) die beschrijven is dat Stichting Muses aan de deelnemers van de training vraagt hoe ze zelf zouden reageren in zo’n situatie. Verschillende reacties worden geanalyseerd en de trainers van Stichting Muses geven tips in hoe je als vrijwilliger zou kunnen reageren. De volledige omschrijving van de voorbereidingstraining is te vinden in bijlage II.

4.1.2 Respondenten

Drie van de vier respondenten hadden een training gevolgd bij Stichting Muses. En twee van de vier respondenten hadden een taalcursus Spaans gevolgd tijdens hun vrijwilligersreis. In tabel 1 staat het profiel van de respondenten en de duur van het interview weergegeven.

Tabel 1: Overzicht respondenten vooronderzoek

Nr.	Leeftijd	Duur interview	Bestemming	Periode op reis	Training Stichting Muses	Taalcursus
1	23 jaar	10 minuten	Suriname	05-02-2014 t/m 03-04-2014	Ja	Nee
2	19 jaar	12 minuten	Costa Rica	08-07-2013 t/m 05-08-2013	Nee	Ja
3	19 jaar	15 minuten	Peru	18-03-2013 t/m 14-05-2013	Ja	Ja
4	22 jaar	11 minuten	Thailand	01-07-2013 t/m 29-07-2013	Ja	Nee

4.1.3 Instrumentatie

Met behulp van een semigestructureerde vragenlijst zijn de interviews afgenomen. Hier liggen de onderwerpen, maar ook de belangrijkste vragen en in principe ook de volgorde vast. De ‘doorvragen’ liggen niet vast (Baarda, De Goede en Teunissen, 2005). De vragen van de interviews zijn voortgekomen uit de bevindingen uit de literatuur en de observatie die heeft plaatsgevonden bij

Stichting Muses. De uitwerking van de interviewvragen is te vinden in bijlage III. De vragen die in de interviews gesteld zijn, zijn gekoppeld aan de deelvragen van dit onderzoek. Vragen die bij deelvraag 2 hoorden gingen dieper in op eerdere reiservaring en of dit de persoon heeft geholpen tijdens de vrijwilligersreis, kennis van het land, of ze een taal cursus hebben gevolgd en wat ze tijdens het vrijwilligerswerk hebben gedaan. Ook werd gevraagd of ze bekend waren met IC's en hoe ze zich hebben voorbereid tijdens hun reis. Deze vragen zijn gerelateerd aan deelvraag 1 en 4. Bij de respondenten die een training hadden gevolgd bij Stichting Muses werd gevraagd hoe ze deze training hebben ervaren en of hen dit geholpen heeft tijdens of na de vrijwilligersreis. Resultaten van de interviews zijn gebruikt om de vragen en antwoordmogelijkheden te formuleren voor het kwantitatieve onderzoeksgedeelte.

4.1.4 Procedure

De respondenten zijn willekeurig geselecteerd. Bij het selecteren werden twee randvoorwaarden gesteld: 1. De ex-deelnemer moest in 2012, 2013 of 2014 op reis zijn geweest. 2. De ex-deelnemer moest op reis zijn geweest naar Latijns-Amerika, Azië of Afrika. In totaal zijn tien ex-deelnemers per mail benaderd. Vier van de tien deelnemers waren bereid mee te werken aan dit onderzoek. Drie van de vier interviews vonden plaats via Skype. Eén interview is vanwege praktische redenen per telefoon afgenomen. Alle interviews zijn via een recorder opgenomen en uitgewerkt in Word, deze uitwerkingen zijn te vinden in bijlage IV.

4.1.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Geringe betrouwbaarheid in een onderzoek kan voortkomen uit verschillende bronnen. Shiny (2012) noemt vier factoren. De eerste factor die van invloed kan zijn op de betrouwbaarheid is het gebruikte instrument. Een vragenlijst moet bijvoorbeeld beschikken over homogeniteit. In dit vooronderzoek is gebruik gemaakt van een semigestructureerde vragenlijst, zodat dezelfde vragen aan iedere respondent werden gesteld. Het voordeel van deze vragenlijst is dat er ruimte was om door te vragen wanneer er onduidelijkheid was bij de respondent of wanneer het antwoord niet duidelijk was voor de onderzoeker. De tweede factor die van invloed is op de resultaten is de onderzoeker. In dit onderzoek was alleen sprake van verbale communicatie, doordat de interviews via Skype en telefoon zijn afgenomen. Non-verbale aspecten die het gesprek zouden kunnen beïnvloeden zijn hierdoor weggenomen. Verder zijn alle interviews opgenomen en zijn de interviews uitgeschreven op papier, zodat de resultaten zo specifiek mogelijk geanalyseerd konden worden. De derde factor die van belang is bij de betrouwbaarheid is de onderzochte persoon. Om ervoor te zorgen dat de respondent zo min mogelijk sociaal wenselijke antwoorden zou geven is voorafgaand de interviews nadrukkelijk gezegd dat de gegevens anoniem verwerkt zouden worden. De laatstgenoemde factor door Shiny (2012) is de omgeving. De onderzoeker nam de interviews af in een rustige afgesloten ruimte, zodat de kwaliteit van de opnames gewaarborgd werden. Voor het interview werd aan iedere respondent gevraagd of de geluid- en microfoonkwaliteit goed genoeg waren.

4.2 Onderzoekopzet kwantitatief onderzoek

Kwantitatief onderzoek is bestemd om gegevens te krijgen over percentages en verhoudingen binnen de totale doelgroep. Kwantitatief onderzoek is in de eerste plaats meten.

4.2.1 Respondenten

Voor dit onderzoek zijn ex-deelnemers van Activity International (AI) geselecteerd. Er is een online enquête verstuurd naar 1.340 ex-deelnemers die in 2012, 2013 of 2014 een vrijwilligersreis hebben gemaakt naar Azië, Afrika of Latijns-Amerika. In Nederland zijn veel organisaties die vrijwilligersreizen aanbieden, maar er is toegang verkregen tot de database van AI om zo respondenten te benaderen die in 2012, 2013 of 2014 een vrijwilligersreis hebben gemaakt. Zo'n 60% van de deelnemers van AI is tussen de 18 en 24 jaar, 40% is tussen de 25 en 39 jaar en een klein percentage is ouder dan 40 jaar. Veel deelnemers plannen hun reis tijdens of na hun studie of maken gebruik van een sabbatical of langere vakantie. AI biedt de vrijwilliger de mogelijkheid om deel te nemen aan een training voorafgaand aan de reis. Deze training wordt verzorgd door Stichting Muses. Voor dit onderzoek is alleen gefocust op de cultuuraspecten van de training. Niet alle ex-deelnemers hebben gebruik gemaakt van deze training en dus wordt in dit onderzoek ook getoetst of een dergelijke training invloed heeft op de zelfinschatting van IC's.

4.2.2 Instrumentatie: online vragenlijst

De vraagstelling staat bij kwantitatief onderzoek van tevoren vast. Er wordt gewerkt met een gestandaardiseerde vragenlijst, waarbij alle vragen voor alle respondenten hetzelfde zijn. De antwoordmogelijkheden op de vragen moeten vooraf worden bedacht en in de vragenlijst zoveel mogelijk worden gestructureerd (De Leeuw, 2010). Voor een goede enquête is een aantal aspecten erg belangrijk. Om de resultaten van de enquête te kunnen gebruiken dient de informatie die je eruit haalt ook daadwerkelijk de informatie te zijn die de mening van de ondervraagden weerspiegelt. Daarnaast is de lengte van de enquête een belangrijk aspect. Een online enquête die wordt verstuurd onder een grote groep (bijvoorbeeld uit een klantenbestand) moet niet langer duren dan 10 minuten. Deze enquête betreft kwantitatieve vragen en behandelt dus getallen en eenheden. De Leeuw (2010) benoemt enkele criteria voor een kwalitatief goede internet enquête. Het is belangrijk dat een vragenlijst eenvoudig in te vullen is, dat er geen vreemde foutmeldingen optreden en dat ook bij minder snelle verbindingen de wachttijd beperkt blijft. De enquête is verstuurd met behulp van de online enquêtesoftware Survey Monkey.

4.2.2.1 Invloed vooronderzoek op de vragenlijst

Uit het vooronderzoek bleek dat deelnemers niet bekend waren met IC's. Ze waren echter wel allemaal van mening dat deze vaardigheden zinvol zijn om op het CV te zetten. Daarnaast benadrukten alle respondenten dat een vrijwilligersreis hen persoonlijk heeft ontwikkeld. Of deze persoonlijke ontwikkeling ook in relatie staat met IC's en of een voorbereidingstraining en andere factoren hier ook

invloed op hebben is onbekend. Om deze reden is een online enquête afgenomen waaruit zal blijken of ex-deelnemers zichzelf ook intercultureel competent vinden. Verder bleek uit het vooronderzoek dat de oudere ex-deelnemers hun ervaring beter onder woorden konden brengen, vandaar dat wordt verondersteld dat leeftijd als voorspeller wordt gezien op de zelfinschatting van IC's.

4.2.2.2 Ontwikkeling van de vragenlijst

Er bestaan veel instrumenten die IC's meten. In dit onderzoek wordt gesproken van zelfinschatting op IC's, omdat de respondenten zichzelf gaan beoordelen in de vragenlijst. In navolging van Kahwagi (2014) is gekozen voor de vragenlijst van Cohen e.a. (2003) die is te vinden in bijlage V. Cohen e.a. (ibid: 42) hebben een vragenlijst opgesteld die helpt bij het meten van interculturele gevoeligheid van studenten die voor een langere tijd in het buitenland verbleven.

De basis van deze vragenlijst is de Strategies Inventory for Learning Culture (i.e. SILC). Dit model bestaat uit 52 stellingen die onderverdeeld zijn in negen onderdelen:

1. Strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is.
2. Strategieën die iemand gebruikt wanneer diegene het moeilijk heeft in een cultuur die verschilt van wat diegene gewend is.
3. Strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen.
4. Strategieën die iemand gebruikt voor het communiceren met mensen uit een andere cultuur.
5. Strategieën die iemand gebruikt hoe om te gaan met verschillende communicatiestijlen.
6. Strategieën die iemand gebruikt om non-verbale communicatie van een verschillende culturen te begrijpen.
7. Strategieën die iemand gebruikt om interactie aan te gaan met mensen uit verschillende culturen.
8. Strategieën die iemand gebruikt met het oog op zijn of haar leefsituatie.
9. Strategieën die iemand gebruikt wanneer diegene terugkeert naar huis.

In tegenstelling tot Kahwagi (2014) zullen in de vragenlijst van dit onderzoek de vragen in de tegenwoordige tijd worden gesteld en wordt gevraagd naar hoe de persoon op dit moment zichzelf ziet in relatie tot IC's. Hier is voor gekozen, omdat de vraag van dit onderzoek zich richt op hoe een vrijwilligersreis invloed heeft op de zelfinschatting van IC's. Het betreft dus de zelfinschatting na de reis en niet tijdens de reis. Uit het vooronderzoek bleek dat de deelnemers niet veel voorkennis hadden van het onderwerp, het is dus belangrijk dat er duidelijke vragen worden gesteld met niet teveel moeilijke begrippen. Uit de 52 stellingen van Cohen e.a. (2003:335) is een selectie gemaakt die overeenkwam met de stellingen uit het onderzoek van Lough (2010) en waarbij de nadruk lag op het communiceren met mensen uit verschillende culturen. Het onderzoek van Lough richtte zich specifiek op internationale vrijwilligers. Voor dit onderzoek zijn stellingen meegenomen uit de strategieën 1, 3,

en 5, omdat deze stellingen het meest overeen kwamen met het onderzoek van Lough (2010) en omdat die van toepassing zijn op de context van de vrijwilliger.

Verder wordt in deze scriptie strategie 1 getypeerd als competenties met betrekking tot *begrijpen* en *aanpassen*. Strategie 3 heeft betrekking op het *interpreteren* en strategie 5 op het *communiceren*.

Aan de stellingen is één nieuwe stelling toegevoegd die stond weergegeven in het onderzoek van Lough (2010) en niet in het onderzoek van Cohen e.a. (2003). Deze stelling is onderverdeeld in de strategie 1 die Cohen e.a. (2003) als volgt beschrijft:

Strategie 1: Strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is.

De volgende stelling is hieraan toegevoegd: Wanneer er onverwachte situaties optreden pas ik mijn plannen en/of gedrag gemakkelijk aan.

4.2.3 Operationaliseren van de vragenlijst

Dit subhoofdstuk beschrijft het operationaliseren van de gebruikte variabelen in de vragenlijst. Bij de vragen waar om een beoordeling gevraagd wordt is gebruik gemaakt van een puntenschaal van 1 tot 7. Er is gekozen voor een puntenschaal, omdat bij de meting sprake is van een intervallschaal: bij deze schaal zijn de afstanden tussen categorieën gelijk en met behulp van dit meetinstrument kunnen gemiddelden worden berekend (Terwee e.a., 2008).

4.2.4 Onafhankelijke variabelen

In de tabel 2 staan de enquêtevragen beschreven en de bijbehorende condities die uit de enquête naar voren kwamen en de daarbij behorende meetniveaus.

Tabel 2: Overzicht enquêtevragen met bijbehorende antwoordmogelijkheden en meetniveaus

Nr.	Enquêtevragen	Conditie	Meetniveau
1.	Wat is je leeftijd?	.. jaar	Intervalniveau
2.	Wat is je geslacht?	1. Man 2. Vrouw	Nominaal
3.	In welk continent heb je vrijwilligerswerk gedaan?	1. Azië 2. Latijns-Amerika 3. Afrika	Nominaal
4.	Heb je een voorbereidingstraining gevolgd bij Stichting Muses?	1. Ja 2. Nee	Nominaal
5.	Hoelang ben je op reis geweest?	Aantal maanden	Intervalniveau
6.	Hoelang ben je weer thuis?	Aantal maanden	Intervalniveau

- | | | | |
|----|---|----------------|----------------|
| 7. | Ben je voorafgaand aan je vrijwilligersreis eerder voor een periode langer dan één maand in het buitenland geweest? | Aantal maanden | Intervalniveau |
|----|---|----------------|----------------|

Om de mate van re-entry shock te meten zijn vier stellingen geformuleerd en opgenomen in de vragenlijst. Deze stellingen zijn afgeleid van bevindingen uit de literatuur die kenmerken van een ‘re-entry shock’ vertonen en staan weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: Overzicht stellingen ‘re-entry shock’

Stellingen ‘re-entry shock’	
8.	Ik heb sterk het verlangen om terug te gaan naar het land waar ik geweest ben.
9.	Ik heb op dit moment geen moeite om me aan te passen aan het leven thuis.
10.	Ik kan me vanwege mijn terugkomst slecht concentreren tijdens mijn dagelijkse bezigheden.
11.	Ik kan met mijn persoonlijke netwerk goed praten over mijn reiservaring

De volgende stellingen meten in hoeverre de respondent kennis had van de taal van de lokale bevolking en staan weergegeven in tabel 4. De stellingen zijn gebaseerd op het overzicht van de verschillende taalniveaus die opgesteld zijn door NIOW⁵ de taal- en tekstexperts. In de stellingen wordt gevraagd in hoeverre de respondenten een onafhankelijke gebruiker zijn van de taal, ofwel het B1 niveau in het Europees Referentiekader. Wanneer een persoon het B1 niveau beheerst kan hij of zij zich redden in de meeste situaties die kunnen optreden tijdens het reizen in gebieden waar de taal wordt gesproken. Verder kan de persoon een beschrijving geven van ervaringen en gebeurtenissen, dromen, verwachtingen en ambities en kan in het kort redenen en verklaringen geven voor meningen en plannen⁶. De zes ERK-niveaus, van A1 t/m C2 staan in globale schaal weergegeven in bijlage VI. Stelling 12 en 13 hebben betrekking op de luistervaardigheid en stelling 14 en 15 op de spreekvaardigheid. De antwoordmogelijkheden zijn ingedeeld op een 7 puntenschaal: zeer mee oneens - mee oneens - enigszins mee oneens – gemiddeld - enigszins mee eens - mee eens - zeer mee eens.

Tabel 4: Overzicht stellingen taalvaardigheid

Stellingen taalvaardigheid	
12.	Wanneer in de taal van de lokale bevolking werd gesproken begreep ik gesprekken over veel voorkomende onderwerpen uit het dagelijks leven.
13.	Tijdens gesprekken op het werk wanneer in de taal van de lokale bevolking gesproken werd begreep ik daar niets van.

⁵ <http://www.niow.nl/taaltrainingen/europese-taalniveaus/overzicht-taalniveaus>; 27-05-2014.

⁶ http://www.erk.nl/docent/niveaubeschrijvingen/Basisgebruiker__onafh_gebruiker__vaardig_gebruiker.pdf; 27-05-2014.

14. Ik kon gemakkelijk deelnemen aan gesprekken over onderwerpen uit het dagelijkse leven, gericht op het onderhouden van sociaal contact.
 15. Ik kon mij niet verstaanbaar maken in de taal van de lokale bevolking om zaken te regelen op het werk.
-

De volgende stellingen meten in hoeverre de persoon contact had met de lokale bevolking en staan weergegeven in tabel 5. In opvolging van Lough (2010:456) wordt bij stelling 16 en 17 gevraagd naar de woonsituatie van de vrijwilliger. Daarnaast wordt bij stelling 18 en 19 ingehaakt op de werkcontext van de vrijwilliger. Andere metingen, zoals persoonlijke relaties met mensen uit de lokale bevolking, betrokkenheid bij lokale verenigingen, clubs en organisaties worden achterwege gelaten, omdat de vrijwilliger de meeste tijd doorbrengt op het project en het woonverblijf. De antwoordmogelijkheden zijn ingedeeld op een 7 puntenschaal: zeer mee oneens - mee oneens - enigszins mee oneens – gemiddeld - enigszins mee eens - mee eens - zeer mee eens.

Tabel 5: Overzicht stellingen contact met de lokale bevolking

Stellingen contact met lokale bevolking	
16.	Buiten mijn werkzaamheden op het project kwam ik ook thuis bij mensen uit de plaatselijke bevolking.
17.	Zodra ik klaar was met het vrijwilligerswerk had ik voornamelijk contact met andere vrijwilligers.
18.	Ik heb veel met mensen uit de lokale bevolking samengewerkt.
19.	Ik heb tijdens het vrijwilligerswerk veel zelfstandig gewerkt.

4.2.5 Afhankelijke variabelen

De afhankelijke variabelen betreffen alle stellingen die IC's moeten meten. Stelling 1, 3, 5, 7 en 9 zijn negatief geformuleerd om de validiteit van dit onderzoek te waarborgen. De antwoordmogelijkheden zijn ingedeeld op een 7 puntenschaal. Hieronder staan de stellingen gepresenteerd met de daarbij horende strategie. Onder de stelling staat de strategie en het nummer van de geselecteerde stelling uit het onderzoek van Cohen e.a. (2003: 335-337) en Lough (2010: 456). De exacte stellingen van Cohen en Lough staan beschreven in bijlage VII.

1. *Wanneer er onverwachte situaties optreden vind ik het moeilijk mijn plannen en/of gedrag hierop aan te passen.*
Strategie 1 begrijpen en aanpassen, toegevoegde stelling van Lough (2010).
2. *Ik bekijk een situatie altijd vanuit verschillende culturele perspectieven.*
Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 1

3. *Ik kan moeilijk omgaan met miscommunicaties met mensen die een verschillende culturele achtergrond hebben dan ik.*

Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 3

4. *Indien ik in een situatie terecht kom waar miscommunicatie plaatsvindt probeer ik het te bekijken in het licht van mogelijk verschillende culturele achtergronden.*

Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 2

5. *Ik vind de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten moeilijk te begrijpen.*

Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 9

6. *Ik zet mijn eigen culturele waarden opzij als ik een andere cultuur probeer te begrijpen.*

Strategie 3 interpreteren, stelling 19

7. *Ik analyseer situaties uit een andere cultuur die voor mij vreemd zijn altijd vanuit mijn eigen culturele perspectief.*

Strategie 3 interpreteren, stelling 18

8. *Ik respecteer de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten.*

Strategie 5 communiceren, stelling 31 (Cohen e.a., 2003)

9. *Ik gebruik altijd dezelfde communicatiestijl, ook wanneer ik met mensen uit verschillende culturen communiceer.*

Strategie 5 communiceren, stelling 27

10. *Ik spiegel communicatiestijlen van mensen met wie ik praat, bijvoorbeeld als iemand heel formeel is, probeer ik ook formeel te zijn.*

Strategie 5 communiceren, stelling 30

4.2.6 Procedure

De geselecteerde deelnemers kregen op 10 juni 2014 een e-mail met daarin het verzoek een online enquête in te vullen. Op 14 juni 2014 kregen de deelnemers een reminder toegestuurd. Deze e-mails staan weergegeven in bijlage VIII. De enquête is gesloten op 17 juni 2014.

4.2.7 Betrouwbaarheid SILC

Het proces van het ontwikkelen van IC's is iets dat onbewust plaatsvindt. Dit bleek uit het vooronderzoek. Twee respondenten uit het vooronderzoek gaven aan in de loop van de tijd zich beter te kunnen manifesteren in de cultuur waar ze verbleven:

Respondent 1: "Nouja in de loop van tijd leer je het een beetje kennen en is het misschien makkelijker en heb je minder snel zoiets van dat is ook raar, maar dan heb je meer zoiets van dat hoort er gewoon bij en zo doen zij dat ja"

Respondent 4: “Het is me gewoon duidelijk geworden dat je dat echt zo moet doen. Dat raad ik mensen wel aan als ze gaan, dat je open moet zijn en dat je goed moet luisteren en kijken. Dat je geduld moet hebben, dat je kijkt en dat je er goed over nadenkt.”

Het meest gebruikte model om IC's te meten is het 'Developmental Model of Intercultural Sensitivity' van Bennett (1993). Het SILC model van Cohen e.a. (2003) is hier ook op gebaseerd, maar legt de nadruk op het bevragen in de vorm van bewust ervaren gedrag. Het SILC model focust op strategieën die kunnen worden gebruikt. De stelling van het onderzoek van Lough (2010) die is toegevoegd aan het SILC model vertoont dezelfde vorm van vragen. Een meting is betrouwbaar als de Cronbach's Alpha hoger is dan 0.6. In het resultatenhoofdstuk staat de betrouwbaarheid van de constructen weergegeven.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven aan de hand van de genoemde hypothesen. Van de 1.340 geselecteerde ex-deelnemers hebben 385 ex-deelnemers gereageerd op de enquête, waarvan 326 de enquête bijna volledig hebben ingevuld. Dit betekent dat door enkele respondenten vragen zijn overgeslagen. Bij iedere analyse staat het aantal respondenten weergegeven als N , waarbij $N = 326$ het totaal aantal respondenten is. Het reactierespons van dit onderzoek is 24.5%. De resultaten zijn gecodeerd met behulp van een codeboek (zie bijlage IX).

5.1 Overzicht respondenten

In tabel 6 staat overzichtelijk weergegeven wat de gemiddelde leeftijd en het geslacht is van de respondenten, in welk continent vrijwilligerswerk is gedaan, hoeveel respondenten een eerdere buitenlandervaring hadden en hoelang ze op reis zijn geweest. Bij de onafhankelijke variabelen reiservaring, reisduur en aantal maanden zijn de respondenten ingedeeld in drie categorieën om zo overzichtelijk de spreiding van de respondenten duidelijker te kunnen weergeven. In de vragenlijst is echter gevraagd naar het aantal maanden, waarmee op interval niveau getoetst kan worden. De respondenten zijn gemiddeld drie maanden op reis geweest ($M=2.98$, $SD=12.07$) en zijn gemiddeld langer dan één jaar thuis van de vrijwilligersreis ($M=14.29$, $SD=7.34$).

Tabel 6: Gegevens respondenten ($N = 326$)

Onafhankelijke variabelen		Absoluut	Relatief
Gemiddelde leeftijd		26 jaar	-
Geslacht	Vrouw	264	81%
	Man	62	19%
Continent	Afrika	150	46%
	Azië	92	28.2%
	Latijns-Amerika	84	25.8%
Vorbereidingstraining	Ja	69	21.2%
	Nee	255	78.2%
Reiservaring	Geen reiservaring	210	64.4%
	Twee maanden of korter	49	15%
	Drie maanden of langer	67	20.6%
Reisduur	Één maand of korter	128	39.3%
	Twee tot drie maanden	150	46.1%
	Vier maanden of langer	48	14.6%
Aantal maanden thuis	Zes maanden of korter	47	14.5%
	Zeven tot twaalf maanden	118	36.2%

5.2 Algemene resultaten

Mannen zijn gemiddeld twee maanden ($M=2.40$, $SD=1.73$) op reis geweest en vrouwen gemiddeld drie maanden ($M=3.12$, $SD =13.38$). Mannen hadden gemiddeld zeven maanden ($M=6.89$, $SD =25.34$) reiservaring voordat ze de vrijwilligersreis maakten en vrouwen hadden gemiddeld drie maanden reiservaring ($M=2.63$, $SD= 12.48$). Met behulp van de independent t-toets is getest of deze gemiddelden van elkaar verschillen. Dit bleek niet zo te zijn: $t(324) = 1.92$, $p = 0.06$.

In tabel 7 is staan de gemiddeldes en standaarddeviaties weergegeven van de reisduur per continent. In de tabel is te zien dat de respondenten die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika gemiddeld drie maanden op reis zijn geweest.

Tabel 7: Gemiddeldes en standaarddeviaties van de reisduur per continent

	Afrika	Azië	Latijns-Amerika
	$N=150$	$N=92$	$N=84$
Reisduur	3.29 (17.70)	2.60 (1.89)	2.86 (1.90)

Uit de resultaten van de ANOVA blijkt dat er geen significant verschil is tussen de bestemmingen: $F(1, 323) = 0.10$, $p = 0.90$.

Een overzichtelijke weergave van geslacht in relatie met het continent staat weergegeven in tabel 8. In de tabel is te zien dat 28 mannen en 122 vrouwen een reis hebben gemaakt naar Afrika. Van de totale groep vertrokken 20 mannen en 27 vrouwen naar Azië en 14 mannen en 70 vrouwen gingen op reis naar Latijns-Amerika.

Tabel 8: Frequenties en percentages geslacht en bestemming.

Geslacht	Afrika ($N=150$)		Azië ($N=92$)		Latijns-Amerika ($N=84$)	
	Absoluut	Relatief	Absoluut	Relatief	Absoluut	Relatief
Man ($N=62$)	28	45.2%	20	32.3%	14	22.6%
Vrouw ($N=264$)	122	46.2%	72	27.3%	70	26.5%

In tabel 9 staat weergegeven hoeveel respondenten per continent een voorbereidingstraining bij Stichting Muses hebben gevolgd. Hieruit blijkt dat de groep respondenten die een voorbereidingstraining heeft gevolgd en op reis is geweest naar Afrika 23.3% is. De groep die naar Azië op reis is geweest is 22.8% en de respondenten die gebruik hebben gemaakt van de voorbereidingstraining zijn en op reis zijn geweest naar Latijns-Amerika is 15.5%.

Tabel 9: Frequenties en percentages voorbereidingstraining per continent.

Training	Afrika (N=149)		Azië (N=92)		Latijns-Amerika (N=83)	
	Absoluut	Relatief	Absoluut	Relatief	Absoluut	Relatief
Ja	35	23.3%	21	22.8%	13	15.5%
Nee	114	76.7%	71	77.2%	70	84.5%

Een chi-kwadraattoets bepaalt of er een verband bestaat tussen twee variabelen die gemeten zijn op nominaal niveau. De gegevens uit tabel 9 tonen geen significant verschil: $\chi^2(2, N = 324) = 2.13, p = 0.35$. Er is dus geen verschil in de conditie continent en het volgen van een voorbereidingstraining.

Van de 62 mannen die aan het onderzoek hebben deelgenomen hebben 6 een voorbereidingstraining gevolgd, een percentage van 9.8%. Van de vrouwen (N=263) hebben 63 een voorbereidingstraining gevolgd, dit is een percentage van 24%. Met behulp van een chi-kwadraattoets is aangetoond dat dit verschil significant is: $\chi^2(1, N = 324) = 5.89, p = 0.015$. Er kan gezegd worden dat meer vrouwen dan mannen een voorbereidingstraining bij Stichting Muses hebben gevolgd.

Om te kijken wat het verband is tussen reisduur en een voorbereidingstraining is een t-toets uitgevoerd. Respondenten die een voorbereidingstraining hebben gevolgd (N=69) zijn gemiddeld zes maanden ($M=5.51, SD =26.03$) op reis geweest. Respondenten die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd (N=255) zijn gemiddeld twee maanden ($M=2.32, SD=1.66$) op reis geweest. Uit de resultaten blijkt dat respondenten die een voorbereidingstraining hebben gevolgd langer op reis zijn geweest dan respondenten die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd: $t(322) = 1.95, p = 0.05$.

5.3 Betrouwbaarheid constructen

In de enquête waren vier constructen opgenomen: mate van re-entry shock, mate kennis van de taal van de lokale bevolking, mate van contact met de lokale bevolking en de zelfinschatting op IC's. Ten eerste zijn de scores op de negatieve items omgepoold, zodat de resultaten in de dezelfde richting wijzen. Dit gold telkens voor twee stellingen die negatief geformuleerd waren bij het construct 're-entry shock', kennis van de taal van de lokale bevolking en mate van contact met de lokale bevolking. Verder gold dit voor de volgende stellingen die IC's maten: 9, 11, 13, 15, 17 en 19. Deze stellingen zijn terug te vinden op bladzijde 30 en 31. Om te meten of de constructen betrouwbaar zijn is de Cronbach's Alpha berekend. Hiermee wordt vastgesteld of meerdere stellingen, ook wel items genoemd, samen één schaal mogen vormen. Dit wordt getoetst op basis van de onderlinge correlatie van de verschillende items. De constructen zijn betrouwbaar wanneer de waarde boven de 0.6 uitkomt.

De stellingen die re-entry shock zouden meten hebben een Cronbach's Alpha van $\alpha = 0.46$. Van dit construct kan dus geen somscore worden gemaakt. Dit geldt ook voor het construct 'mate van contact met de lokale bevolking' ($\alpha = 0.24$). Deze items zullen apart worden weergegeven en afzonderlijk mee worden berekend. Het construct taalvaardigheid is betrouwbaar genoeg met een waarde van $\alpha = 0.84$. De tien items die IC's meten gelden ook als betrouwbaar construct met een waarde van $\alpha = 0.65$. Er is vervolgens berekend of een hogere betrouwbaarheidswaarde zou gelden wanneer één of meerdere stellingen verwijderd zouden. Dit bleek niet zo te zijn, wanneer stellingen uit het construct zouden worden verwijderd zou dit resulteren in een lagere betrouwbaarheidswaarde. In de tien items die IC's maten waren drie strategieën verwerkt. Ten eerste strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is (begrijpen en aanpassen). Aan deze strategie waren vijf stellingen gekoppeld die een betrouwbaarheidswaarde hebben van $\alpha = 0.61$. Ten tweede strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen (interpreteren), hier waren twee stellingen aan gekoppeld die een betrouwbaarheidswaarde hebben van $\alpha = 0.17$. En ten derde strategieën die iemand gebruikt hoe om te gaan met verschillende communicatiestijlen (communiceren). Aan deze strategie waren drie stellingen gekoppeld die een Cronbach's Alpha hebben van $\alpha = 0.26$. Alleen voor strategie 1 is een somscore gemaakt, waarmee diepere analyses zijn uitgevoerd. De overige twee strategieën worden buiten beschouwing gelaten vanwege de minimale betrouwbaarheidswaarde. Alle constructen zijn gemeten op een zeven puntenschaal, waarbij 1 de minimale score is en 7 de maximale score.

5.4 Invloed 're-entry shock'

In tabel 10 is de gemiddelde score op de stellingen die een re-entry shock weergeven, waarbij een score van 1 zeer oneens betekent en een score van 7 zeer eens betekent. Hieruit blijkt dat ex-deelnemers het eens zijn met de stelling dat ze sterk het verlangen hebben terug te willen naar het land waar ze geweest zijn. De ex-deelnemers hebben geen moeite om zich aan te passen aan het leven thuis. Verder zijn ze het oneens met de stelling dat ze zich vanwege de terugkomst slecht kunnen

concentreren en ze zijn het eens met de stelling dat ze met hun persoonlijk netwerk goed kunnen praten over de reiservaring. Deze resultaten wijzen uit dat de respondenten het eens waren met één stelling die een re-entry shock vertoont, namelijk een sterk verlangen hebben om terug te keren naar het land waar je geweest bent. De overige drie scores vertonen geen sterke mate van re-entry shock.

Tabel 10: Gemiddelde scores en standaarddeviaties mate van re-entry shock

Stellingen	Gemiddelde scores en standaarddeviaties
Ik heb sterk het verlangen om terug te gaan naar het land waar ik geweest ben. (N=324)	5.32 (1.63)
Ik heb op dit moment geen moeite om me aan te passen aan het leven thuis. (N=325)	5.47 (1.56)
Ik kan me vanwege mijn terugkomst slecht concentreren tijdens mijn dagelijkse bezigheden. (N=326)	2.37 (1.50)
Ik kan met mijn persoonlijke netwerk goed praten over mijn reiservaring. (N=326)	5.27 (1.40)

5.5 Deelvraag 1: Zelfinschatting op interculturele competenties

In dit subhoofdstuk worden de hypothesen die horen bij deelvraag 1 besproken. Deelvraag 1 richtte zich op in hoeverre ex-deelnemers zichzelf intercultureel competent vinden. De verschillende items die gehanteerd zijn in dit onderzoek vallen onder drie strategieën van Cohen e.a. (2003). In tabel 11 staat weergegeven hoe de respondenten zichzelf inschatten op deze drie strategieën. Hierbij moet gesteld worden dat de stellingen die strategie 1, ‘begrijpen en aanpassen’, meten een betrouwbaarheidswaarde hebben van $\alpha = 0.61$. De twee stellingen die strategie 3, ‘interpreteren’, meten kunnen niet als betrouwbaar beschouwd worden: $\alpha = 0.17$. Hetzelfde geldt voor de drie stellingen die strategie 5, ‘communiceren’, meten: $\alpha = 0.26$. De diepere analyses zullen daarom alleen berekend worden voor strategie 1 begrijpen en aanpassen. Deze stellingen zijn gemeten op een zevenpuntenschaal, waarbij 1 zeer oneens betekent en 7 zeer eens. De gemiddelde scores per stelling staan weergegeven in bijlage X.

Tabel 11: gemiddelde scores en standaarddeviaties zelfinschatting IC's

Strategieën	Korte benaming	Gemiddelde scores en standaarddeviaties
Strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is. (N=324)	Begrijpen en aanpassen	5.34 (0.76)
Strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen. (N=319)	Interpreteren	4.59 (0.98)
Strategieën die iemand gebruikt om om te gaan met verschillende communicatiestijlen. (N=322)	Communiceren	5.43 (0.72)
IC's totaal (N=313)		5.23 (0.59)

De stelling waar het hoogst op gescoord is ($M=6.05$, $SD = 0.94$) luidt: Ik respecteer de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten. Dit betekent dat de respondenten het eens waren met deze stelling. De negatief geformuleerde stelling 'Ik analyseer situaties uit een andere cultuur die voor mij vreemd zijn altijd vanuit mijn eigen culturele perspectief' heeft het laagst, maar wel bovengemiddeld, gescoord: $M=4.14$, $SD=1.30$ op een schaal van 7. Dit was één van de stellingen die is omgepoold voorafgaand aan de berekeningen.

5.6 Deelvraag 2: Invloed van factoren

Bij deelvraag 2 werden zes hypothesen gesteld. De tweede deelvraag ging in op volgende externe factoren die invloed zouden kunnen hebben: leeftijd, reisduur, een eerdere buitenlandervaring, kennis van de taal van de lokale bevolking en de mate van contact met de lokale bevolking.

Hypothese 1 veronderstelde dat ex-deelnemers die ouder zijn hoger scoren op zelfinschatting van IC's dan ex-deelnemers die jonger zijn. Om te berekenen of leeftijd een voorspellende factor is op de zelfinschatting van IC's is gebruik gemaakt van de regressieanalyse. Het regressiemodel met de score op zelfinschatting van IC's als afhankelijke variabele en de leeftijd als onafhankelijke variabele is niet significant: $F(1, 311) = 1.52$, $p = 0.22$. De regressieanalyse laat zien dat de nulhypothese aangenomen kan worden wanneer het gaat om alle strategieën die zijn meegenomen in dit onderzoek. Stellingen die strategie 1 meten konden als betrouwbaar construct worden beschouwd en vandaar dat verdere analyses met betrekking tot strategie 1 worden uitgevoerd. Wanneer een regressieanalyse

wordt uitgevoerd met IC's die in relatie staan met strategie 1 als afhankelijke variabele en leeftijd als onafhankelijke variabele is wel sprake van significantie: $F(1, 322) = 12.10, p < 0.01$.

Dit regressiemodel is dus bruikbaar om de zelfinschatting op IC's van strategie 1 te voorspellen, maar de voorspelling is qua sterkte matig: 3,6 procent van de variantie in IC's score kunnen voorspeld worden op grond van leeftijd: $R^2 = 0.036, \beta = 0.015, t = 3.48, p = 0.001$. Uit de bèta waarde kan afgeleid worden dat er een positieve relatie is tussen leeftijd en IC's van strategie 1. Dit betekent dat de hypothese 'Ex-deelnemers die ouder zijn scoren hoger op zelfinschatting van IC's dan ex-deelnemers die jonger zijn' moet worden verworpen, maar wanneer het alleen om IC's van strategie 1 gaat moet de hypothese worden aangenomen.

Bij hypothese 2 werd ingegaan op de duur van de reis en werd verondersteld dat ex-deelnemers die langer op reis zijn geweest zichzelf hoger beoordelen op IC's dan ex-deelnemers die geen buitenlandervaring hadden. Uit de regressieanalyse bleek dat de reisduur geen significante voorspeller is voor de score op zelfinschatting van IC's: $F(1, 311) = 0.09, p = 0.77$. Dit betekent dat de hypothese verworpen moet worden.

Hypothese 3 beschreef dat wanneer ex-deelnemers eerdere buitenlandervaringen hadden ze zichzelf hoger zouden inschatten op IC's. In tabel 12 staan de gemiddelde scores op IC's weergegeven.

Tabel 12: Eerdere buitenlandervaring en gemiddelde scores en standaarddeviaties zelfinschatting op IC's

Eerdere buitenlandervaring	Gemiddelde score op zelfinschatting op IC's
Ja (N = 116)	5.28 (0.58)
Nee (N = 210)	5.20 (0.61)

Uit de gegevens blijkt dat ex-deelnemers met een eerdere buitenlandervaring zichzelf gemiddeld een 5.28 scoren. Ex-deelnemers die geen eerdere buitenlandervaring hadden scoren gemiddeld een 5.20. Uit het resultaat van de independent samples t-test bleek dat deze gemiddelden niet significant van elkaar verschillen ($t(311) = 1.14, p = 0.25$). Er is geen verschil tussen wel en geen buitenlandervaring en de zelfinschatting op IC's. Om te analyseren of de reisduur van een eerdere buitenlandervaring invloed heeft op de zelfinschatting van IC's is een regressieanalyse uitgevoerd. Het regressiemodel met de score op zelfinschatting van IC's als afhankelijke variabele en het aantal maanden reiservaring als onafhankelijke variabele is niet significant: $F(1, 311) = 0.62, p = 0.43$. Deze analyse laat zien dat met zekerheid kan worden gezegd dat de nulhypothese aangekomen kan worden wanneer het gaat om alle strategieën die zijn meegenomen in dit onderzoek. Ter aanvulling is nog gekeken of reiservaring

een significante voorspeller is voor IC's met betrekking tot strategie 1. Ook dit bleek niet zo te zijn: $F(1, 322) = 1.66, p = 0.20$.

Wat betreft mate van kennis van taal is gekeken naar de spreek- en luistervaardigheden van de ex-deelnemers. De ex-deelnemers gaven zichzelf gemiddeld een score van 3.52 op een schaal van 7 ($SD=1.71$) wat betreft kennis van taal van de lokale bevolking. Bij de projecten in Latijns-Amerika wordt vaak een taal cursus Spaans aangeboden. Daarom worden de resultaten per bestemming weergegeven. In tabel 13 is te zien dat ex-deelnemers die naar Latijns-Amerika zijn geweest gemiddeld het hoogst scoren, gevolgd door ex-deelnemers die naar Afrika zijn geweest en tot slot de ex-deelnemers met als bestemming Azië.

Tabel 13: Gemiddelde scores en standaarddeviaties mate kennis van taal

Continent	Gemiddelde score en standaarddeviaties
Afrika ($N = 144$)	3.53 (1.67)
Azië ($N = 89$)	2.42 (1.39)
Latijns-Amerika ($N = 80$)	4.71 (1.28)

Met behulp van een ANOVA is getoetst of deze verschillen significant zijn. De verschillen tussen deze drie groepen zijn significant: $F(2, 323) = 51.05, p < .001$. De gemiddelde score van Afrika-respondenten ($M=3.53$) – de gemiddelde score van Azië-respondenten ($M=2.42$) = .11 en dit verschil is significant ($p<0.01$). Hetzelfde geldt voor het verschil tussen Afrika en Latijns-Amerika: 1.18 ($p<0.01$) en Azië en Latijns Amerika: 2.29 ($p<0.01$). Er kan geconcludeerd worden dat respondenten die naar Latijns-Amerika zijn geweest het hoogst scoren, gevolgd door respondenten die naar Afrika zijn geweest. De respondenten die naar Azië op reis zijn geweest scoren het laagst.

Om te toetsen of kennis van de lokale taal een voorspeller is voor de score op zelfinschatting van IC's is een regressieanalyse uitgevoerd. Mate van kennis van de lokale taal is geen significante voorspeller voor de zelfinschatting van IC's: $F(1, 311) = 0.48, p = 0.49$. Wanneer een regressieanalyse wordt uitgevoerd toegespitst op IC's die in relatie staan met strategie 1 'begrijpen en aanpassen' is mate van kennis van taal van de lokale bevolking wel een significante voorspeller: $F(1, 322) = 4.2, p = 0.04$. 1.3 procent van de variantie in IC's score kunnen voorspeld worden op grond van mate van kennis van de lokale taal ($R^2 = 0.013$): $\beta = 0.05, t = 2.05, p = 0.04$. Voor diepere analyse is gekeken of er verschillen zijn tussen het luisteren en spreken van de lokale taal. In het construct waren per vaardigheid, luisteren en spreken, twee stellingen geformuleerd. Stellingen die luistervaardigheden meten hebben een betrouwbaarheidswaarde van $\alpha = 0.82$ en stellingen die spreekvaardigheden meten hebben een betrouwbaarheidswaarde van $\alpha = 0.69$. De constructen zijn dus betrouwbaar genoeg om te analyseren of spreek- en/of luistervaardigheden voorspellende factoren zijn voor de zelfinschatting op

IC's van strategie 1. Het regressiemodel met de score op zelfinschatting van IC's met betrekking tot strategie 1 begrijpen en aanpassen als afhankelijke variabele en luistervaardigheden en spreekvaardigheden als onafhankelijke variabele is significant: $F(2, 321) = 3.17, p = 0.04$.

Dit regressiemodel is dus bruikbaar om zelfinschatting op IC's van strategie 1 begrijpen en aanpassen te voorspellen. Uit de resultaten blijkt dat spreekvaardigheid een significante voorspeller is voor de zelfinschatting op IC's van strategie 1, maar is qua sterkte matig: 1.9% van de variantie in score kunnen voorspeld worden op grond van spreekvaardigheid: $R^2 = 0.019, \beta = 0.07, t = 2.16, p = 0.03$.

Hypothese 5 ging in op de mate van contact met de lokale bevolking. Wanneer een ex-deelnemer meer in contact is geweest met mensen uit de lokale bevolking zou de ex-deelnemer zich hoger inschatten op IC's. Het construct dat was opgenomen in de online enquête had geen betrouwbare waarde. Daarom wordt met alle items een aparte berekening gemaakt.

Wat betreft contact met de lokale bevolking kan het volgende gezegd worden over de resultaten. De scores zijn op basis van een zevenpuntenschaal, waarbij 1 zeer oneens is en 7 zeer eens. Uit de resultaten blijkt dat ex-deelnemers buiten de werkzaamheden om en op het project thuishkwamen bij mensen uit de lokale bevolking: een score van 4.22 op een schaal van 7. Daarnaast waren ze het eens met de stelling dat ze voornamelijk contact hadden met andere vrijwilligers, maar dat ze ook veel met mensen uit de lokale bevolking hebben samengewerkt. Ex-deelnemers geven een gemiddelde score op de stelling of ze veel zelfstandig hebben gewerkt. De gemiddeldes en standaarddeviaties staan weergegeven in tabel 14.

Tabel 14: Gemiddelde scores en standaarddeviaties mate van contact met de lokale bevolking

Stellingen	Gemiddelde scores en standaarddeviaties ($N = 326$)
Buiten mijn werkzaamheden en op het project kwam ik ook thuis bij mensen uit de plaatselijke bevolking.	4.22 (2.02)
Zodra ik klaar was met het vrijwilligerswerk had ik voornamelijk contact met andere vrijwilligers.	5.27 (1.52)
Ik heb veel met mensen uit de lokale bevolking samengewerkt.	5.08 (1.55)
Ik heb tijdens het vrijwilligerswerk veel zelfstandig gewerkt.	4.24 (1.71)

Met behulp van een aparte regressieanalyse voor elk item is gekeken of de mate van contact met de lokale bevolking voorspellende factoren zijn voor de zelfinschatting op IC's. Het regressiemodel met

de zelfinschatting op IC's als afhankelijke variabele en het item 'buiten mijn werkzaamheden en op het project kwam ik ook thuis bij mensen uit de plaatselijke bevolking' als onafhankelijke variabele is significant: $F(1, 311) = 5.89, p = 0.02$. Dit model is dus bruikbaar om de zelfinschatting van IC's te voorspellen vanuit dit item. De voorspelling is qua sterkte matig: 1,9 procent van de variantie in IC's scores kunnen voorspeld worden op grond van het feit dat de ex-deelnemer veel bij mensen uit de lokale bevolking thuishkwam: $R^2 = 0.019, \beta = 0.04, t = 2.43, p = 0.02$. Wanneer de analyse wordt uitgevoerd alleen voor IC's met betrekking tot strategie 1 dan is de voorspelling qua sterkte 2.6% ($R^2 = 0.026, F(1, 322) = 8.52, p = 0.004; \beta = 0.06, t = 2.92, p < 0.01$).

Het tweede item dat als significante voorspeller geldt is 'Ik heb veel met mensen uit de lokale bevolking samengewerkt.': $F(1, 311) = 12.97, p < 0.00$. Voor deze analyse geldt dat 4% van de variantie in IC's scores voorspelt kunnen worden doordat ex-deelnemers veel met mensen uit de lokale bevolking hebben samengewerkt ($R^2 = 0.04$): $\beta = 0.08, p < 0.01$. Dit item vertoont de volgende voorspelling wanneer de analyse wordt uitgevoerd voor de items die IC's van strategie 1 meten ($F(1, 322) = 10.05, p = 0.002$). 3% procent van de variantie in IC's scores op strategie 1 kunnen voorspeld worden op grond van het feit dat de ex-deelnemer veel met mensen uit de lokale bevolking heeft samengewerkt ($R^2 = 0.03$): $\beta = 0.09, p < 0.01$. De stellingen die een voorspellende factor zijn voor een hogere score op zelfinschatting van IC's waren positief geformuleerd. De hypothese 'Mate van contact met de lokale bevolking is een voorspellende factor op de zelfinschatting van IC's' moet worden aangenomen.

5.7 Deelvraag 3: Bestemming

Deelvraag 3 richtte zich op de bestemming van de respondenten. Er is een tweezijdige hypothese gesteld: er is een verschil tussen ex-deelnemers van verschillende bestemmingen. In tabel 15 staan de gemiddelde scores en standaarddeviaties per groep weergegeven.

Tabel 15: Gemiddelde scores en standaarddeviaties zelfinschatting op IC's per continent

Continent	Gemiddelde score en standaarddeviatie zelfinschatting op IC's
Afrika ($N = 144$)	5.19 (0.59)
Azië ($N = 89$)	5.35 (0.55)
Latijns-Amerika ($N = 80$)	5.16 (0.63)

Om te kijken of de gemiddelden significant van elkaar verschillen is een ANOVA uitgevoerd. Er is geen significant verschil tussen deze groepen: $F(2, 310) = 2.60, p = 0.08$. Dit betekent dat de H_0 hypothese 'Er is geen verschil tussen de ex-deelnemers die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika zijn gegaan en de zelfinschatting van IC's' moet worden aangenomen.

5.8 Deelvraag 4: Voorbereidingstraining

Bij de laatste deelvraag is één hypothese gesteld: ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hebben gevolgd scoren hoger op de zelfinschatting van IC's dan ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd. Zoals in het begin van dit hoofdstuk besproken, hebben van de 326 respondenten 69 ex-deelnemers een voorbereidingstraining gevolgd bij Stichting Muses. De ex-deelnemers zonder voorbereidingstraining scoorden gemiddeld 5.24 ($SD = 0.60$) op de zelfinschatting van IC's. Ex-deelnemers die wel een voorbereidingstraining hadden gevolgd scoorden gemiddeld 5.18 ($SD = 0.56$) op zelfinschatting van IC's. Uit het resultaat van de independent samples t-test bleek dat deze gemiddelden niet significant van elkaar verschillen ($t(309) = -0.82, p = 0.41$). Dit betekent dat er geen verschil is tussen ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hebben gevolgd en ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd.

5.9 Overige reacties respondenten

Respondenten hadden bij de laatste vraag in de enquête de mogelijkheid om suggesties, opmerkingen en vragen te noteren. In dit subhoofdstuk zullen reacties worden besproken over onderwerpen die meerdere keren voorkwamen. Het totale overzicht van de reacties is te vinden in bijlage XI. Tien respondenten koppelden terug op de stellingen die de re-entry shock meten. Enkele respondenten gaven aan dat dit wel een probleem was toen ze terugkeerden, maar dat ze het nu niet meer ervaren. Veel van de respondenten dachten daarom dat de enquête niet voor hen van toepassing was, omdat ze geen last meer hadden van een re-entry shock:

- *Respondent 129: Ik ben inmiddels een jaar thuis. Ik ben nu alweer een behoorlijke lange tijd gewend aan de Nederlandse cultuur. Hierbij moet ik wel zeggen, dat ik op het begin veel moeite had met de dagelijkse dingen toen ik weer eenmaal in Nederland was.*
- *Respondent 151: Er missen vragen over hoe groot de re-entry shock was in de eerste (paar) maand(en) na terugkomst! Ik heb er heel lang over gedaan om me weer aan te passen, niet meer constant aan Latijns-Amerika te denken en van mijn heimwee af te komen.*

Twee respondenten spraken elkaar tegen wat betreft de re-entry shock. Respondent 171 zegt dat ze door vaker weg te gaan minder last krijgt van een re-entry shock waar respondent 266 juist meer moeite krijgt aan Nederland te wennen door vaker op reis te gaan.

- *Respondent 171: Ik heb het gemiddeld genomen, ik ben namelijk nu 3 x 5 maanden weg geweest en nu de laatste keer 2 maanden. Door de ervaringen van eerder is de "thuis-kom-shock" vlakker.*

- *Respondent 266: Ik ben in oktober tot december naar Suriname geweest. Toen 2 maanden thuis geweest en eind februari via andere organisatie voor 3 weken naar panama vertrokken en daarna 9 weken in Costa Rica geweest ben nu net 2 weken terug in Nederland en moet erg aan Nederland wennen. Ik vind het lastiger om aan Nederland te wennen als aan de landen die ik bezocht heb.*

Kennis van de taal van de lokale bevolking wekten ook enkele reacties op. Er werd ingegaan op de factor 'Engels als tweede taal' en het communiceren met andere vrijwilligers, waardoor de vraagstelling in de enquête als onduidelijk werd ervaren:

- *Respondent 144: Wat betreft de communicatie met de bevolking. Ik ben in Swaziland geweest en daar is Engels de 2e taal. Ik heb me daarom dan ook op geen enkel moment niet begrepen gevoeld en heb daarnaast zelfs les gehad in de lokale taal Seswati. Helaas ben ik nooit verder gekomen dan een sociaal gesprek (hallo, hoe gaat het, etc).*
- *Respondent 223: Een vraag vond ik een beetje vreemd, die over de taal. Bedoel je daarmee bijvoorbeeld het Engels (wij spraken dit met de mensen van de organisatie en ook op school en in het medische project) of bedoel je echt de lokale taal van de mensen zelf? Dat maakt namelijk nogal een verschil voor mijn antwoorden. Als het over het Engels gaat. Dan ben ik het daar mee eens i.p.v. zeer mee oneens*
- *Respondent 262: Toelichting bij antwoorden op vraag 9 over de taal van de lokale bevolking: De taal van de lokale bevolking was Zulu, vandaar mijn negatieve antwoorden. Maar, het Engels is er ook een officiële taal, dus in de praktijk was communiceren over het algemeen geen probleem.*

Tot slot waren er vijf respondenten die aangaven dat de vrijwilligersreis hun leven heeft veranderd, waarvan twee zeiden dat de vrijwilligersreis een grote impact heeft gehad.

- *Respondent 246: Ik heb vier jaar geleden vrijwilligerswerk gedaan in Thailand via Activity International. Ik ben ondertussen 4 keer terug geweest, heb daar mijn eigen projecten binnen een lokale organisatie en zal ieder jaar terug gaan. zoveel impact heeft het op mij gehad :)*
- *Respondent 283: Ik ben ondertussen een jaar terug van Zuid-Afrika en toch voel ik dat het me echt veranderd heeft. Het gemis naar daar blijft er toch wel altijd een beetje. Het warme onthaal door African Impact, de warme mensen, de kinderen voor wie je echt met kleine dingen verandering kan brengen... Het was een heel mooi avontuur, waar je eigenlijk geen afscheid van neemt... De terugkomst vond ik zeer moeilijk na eigenlijk maar een maand, het heeft een grote impact op je.*

6. Conclusie

De vraag van dit onderzoek richt zich op hoe een vrijwilligersreis invloed heeft op de zelfinschatting van interculturele competenties van ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. Volgens The Commission on the Future of Volunteering (2008) en de Schotse overheid (2007) biedt een vrijwilligersreis jongeren de kans om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen. Door de culturele onderdompeling kom je tijdens een vrijwilligersreis vaak veel in aanraking met mensen uit verschillende culturen, waardoor je onbewust IC's verwerft die bijdragen aan het succesvol te laten verlopen van interculturele communicatie. De grootste groep mensen die een vrijwilligersreis maken zijn vrouwen jonger dan 35 jaar en staan dus nog in het begin van hun carrière. De globalisering en het belang van internationale handel zorgt ervoor dat intercultureel competent zijn als een belangrijke factor wordt beschouwd bij sollicitatieprocedures van internationale organisaties (Anderson, Lawton, Rexeisen & Hubbard, 2006b:458). Dit onderzoek gaf dieper inzicht in de zelfinschatting van ex-deelnemers van vrijwilligersreizen op interculturele competenties. In het eerste deel van dit onderzoek is een observatie uitgevoerd en zijn vier semi-gestructureerde interviews afgenomen. Vervolgens is met behulp van een online enquête het kwantitatieve onderzoeksgedeelte uitgevoerd.

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek:

Hoe heeft een vrijwilligersreis invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties van Nederlandse ex-deelnemers van vrijwilligersreizen?

6.1 Deelvraag 1: Zelfinschatting op interculturele competenties

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn enkele deelvragen gesteld. De eerste deelvraag richtte zich op in hoeverre ex-deelnemers zichzelf intercultureel competent vinden. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn tien stellingen geselecteerd die IC's meten, verdeeld over drie strategieën. De ex-deelnemers hebben zichzelf boven gemiddeld positief ingeschat op de IC's in totaal, namelijk gemiddeld een 5.2 op een schaal van 7. Ex-deelnemers schatten zich het hoogst in op strategieën die iemand gebruikt hoe om te gaan met verschillende communicatiestijlen (5.4), gevolgd door strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt (5.3) van wat diegene gewend is. De laagste gemiddelde score, maar wel bovengemiddeld namelijk 4.6 op een schaal van 7, gaven de ex-deelnemers zich op strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen.

6.2 Deelvraag 2: Invloed van factoren

De tweede deelvraag ging in op volgende externe factoren die invloed zouden kunnen hebben: leeftijd, reisduur, een eerdere buitenlandervaring, kennis van de taal van de lokale bevolking en de mate van contact met de lokale bevolking. Er werd gemeten of deze factoren invloed hebben op de zelfinschatting van de ex-deelnemers. Ten eerste wordt de factor leeftijd besproken. Uit de resultaten

bleek dat leeftijd geen voorspellende factor is voor alle IC's gezamenlijk die gemeten zijn in dit onderzoek.

Vanwege de betrouwbaarheidswaarde konden alleen stellingen die strategie 1 meten mee worden genomen in de diepere analyse. Strategie 1 betreft strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt. Leeftijd is wel een voorspellende factor voor items die IC's meten met betrekking tot deze strategie. Er kan geconcludeerd worden wanneer ex-deelnemers ouder waren zij zichzelf hoger scoorden op stellingen die strategieën meten die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt van wat diegene gewend is. Dit bevestigt de bevindingen uit het vooronderzoek, maar spreekt de bevindingen van Alexander (2012) tegen. Alexander stelde namelijk dat jongere mensen zich meer kunnen ontwikkelen. Hier moet wel bij gezegd worden dat Alexander geen specifieke relatie legde tussen IC's en leeftijd, maar tussen vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en leeftijd.

Ten tweede ga ik dieper in op de factor reisduur. Uit de resultaten bleek dat reisduur geen significante voorspeller is voor de zelfinschatting op IC's. Dit komt niet overeen met de bevindingen uit de literatuur. Birdwell (2011) beschreef namelijk dat een verblijf van minimaal zes maanden resulteert in positievere gevolgen wat betreft vaardigheden. In het onderzoek van Lough (2010) werd dit bevestigd en bleek wel dat reisduur invloed heeft op de zelfinschatting van IC's. Een opvallende bevinding uit de resultaten was de relatie tussen reisduur en de ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hadden gevolgd. Uit de resultaten bleek dat ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hebben gevolgd bij Stichting Muses langer op reis zijn geweest dan ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd.

De derde factor die meegenomen is was een eerdere buitenlandervaring. Eerst is gekeken of er een verschil was tussen wel of geen buitenlandervaring en de score op zelfinschatting van IC's. Dit bleek niet het geval te zijn. Ex-deelnemers die voor hun vrijwilligersreis al eerder naar het buitenland waren geweest scoorden zichzelf dus niet hoger dan ex-deelnemers die dat niet waren geweest. Ook de reisduur van een eerdere buitenlandervaring had geen invloed op de zelfinschatting van IC's. De hypothese die hierbij gesteld was, op basis van de beschrijving van Kahwagi (2014) waarin gezegd werd dat na een periode van vier weken al een verandering in interculturele gevoeligheid kan optreden, moet dus verworpen worden.

Kennis van de taal van de lokale bevolking was de vierde factor die meegenomen is in dit onderzoek. Het bleek dat ex-deelnemers die naar Latijns-Amerika waren geweest zichzelf het hoogste scoorden op de kennis van taal. Dit komt mede doordat deelnemers die naar Latijns-Amerika reizen vaak een taal cursus Spaans volgen voor of tijdens het vrijwilligerswerk. Kennis van taal is echter geen significante voorspeller voor alle IC items die zijn meegenomen in dit onderzoek, maar wel voor IC's met betrekking tot strategie 1. Dat wil zeggen dat wanneer een deelnemer meer kennis had van de taal van de lokale bevolking hij zichzelf hoger scoort op competenties die betrekking hebben op

strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt. Uit de diepere analyse bleek dat hoe hoger de ex-deelnemer zich scoorde op spreekvaardigheid hoe hoger de zelfinschatting op IC's van strategie 1 was. Deze bevindingen komen deels overeen met de bevindingen van Cohen e.a. (2003), namelijk dat het leren van een andere taal positieve effect heeft op het aanleren van IC's. Al moet hier benadrukt worden dat in dit onderzoek gesproken wordt van zelfinschatting op IC's en waarbij niet is ingegaan op het aanleren van IC's.

De laatste factor die besproken is, is het contact met de lokale bevolking. Met de vier stellingen die de mate van contact met de lokale bevolking veronderstelden zijn, vanwege de betrouwbaarheidswaarde, apart berekend. Hieruit bleek dat de woonsituatie en veel samenwerken met de lokale bevolking significante voorspellers zijn voor een hogere score op de zelfinschatting van IC's. Concluderend kan gezegd worden dat wanneer een deelnemer veel bij mensen uit de lokale bevolking is thuis geweest, wat onder andere komt doordat deelnemers tijdens een reis vaak bij een gastgezin verblijven, en wanneer ze veel hebben samengewerkt met de lokale bevolking, zij zichzelf hoger inschatten op IC's. Dit bevestigt de resultaten van Lough (2010) waaruit bleek dat wanneer een deelnemer bij een gastgezin verbleef zichzelf hoger scoorde op IC's.

6.3 Deelvraag 3: Bestemming

In het artikel van Bhawuk & Brislin (2000:164) werd benadrukt dat wanneer er een grotere afstand is tussen culturen de persoon een grotere mate van cultuurschok ervaart die wellicht invloed heeft op de zelfinschatting van IC's. In dit onderzoek zijn ex-deelnemers geselecteerd die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika waren geweest. Bij deze deelvraag is een tweezijdige hypothese gesteld: er is een verschil tussen ex-deelnemers van verschillende bestemmingen. Uit de resultaten bleek dat er geen verschil was op zelfinschatting van IC's tussen deelnemers die naar Afrika, Azië en Latijns-Amerika waren geweest.

6.4 Deelvraag 4: Voorbereidingstraining

Verschillende onderzoekers (Lough, 2010 en Ten Hoorn & Keulers, 2007 en Raymond & Hall, 2008) benadrukten dat een training belangrijk is voor toekomstige vrijwilligers die naar het buitenland vertrekken. Een relatie tussen een voorbereidingstraining en zelfinschatting op IC's is echter niet eerder onderzocht. Uit de observatie bij Stichting Muses die voorbereidingstrainingen aanbiedt aan toekomstige vrijwilligers bleek dat de training een combinatie is van verschillende interculturele trainingen die genoemd zijn in de literatuur. De hypothese veronderstelde dat wanneer een ex-deelnemer een voorbereidingstraining had gevolgd zichzelf hoger zou inschatten op IC's dan wanneer een ex-deelnemer geen training had gevolgd. Uit de resultaten bleek dat er geen verschil is op zelfinschatting van IC's tussen ex-deelnemers die wel een voorbereidingstraining hebben gevolgd en ex-deelnemers die geen voorbereidingstraining hebben gevolgd. Van de 326 respondenten hebben slechts 69 een training gevolgd bij Stichting Muses. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een groot

deel van de ex-deelnemers die naar Afrika zijn geweest hebben gewerkt op een 'wildlife' project. Activity International benadrukt de mogelijkheid tot training alleen bij vrijwilligers die op een sociaal project aan de slag gaan, omdat een groot deel van de training hierop is gericht. Een opvallend resultaat met betrekking tot deze deelvraag was dat ex-deelnemers die een voorbereidingstraining hadden gevolgd langer op reis zijn geweest dan ex-deelnemers die geen training hadden gevolgd.

7. Discussie

Dit onderzoek richtte zich op ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. In dit hoofdstuk worden mogelijke verklaringen gegeven voor de resultaten en het wel of niet uitkomen van de hypothesen. In totaal hebben 326 ex-deelnemers van Activity International meegewerkt aan dit onderzoek, een reactierespons van 24,5%. De uitkomsten van dit onderzoek zijn dus betrouwbaar en generaliseerbaar voor deze doelgroep. Dit onderzoek bevestigt het beeld dat de internationale vrijwilliger een vrouw is jonger dan 35 jaar: de grootste groep, namelijk 81% van de respondenten was vrouw en de gemiddelde leeftijd van de respondenten was 26 jaar. De gemiddelde reisduur was drie maanden met een afwijking van twaalf maanden, deze afwijking is te verklaren uit het feit dat één deelnemer 218 maanden had ingevuld bij reisduur en dus waarschijnlijk geëmigreerd is naar het land waar hij/zij op reis is geweest. De doelgroep van vrijwilligersreizen is zeer divers, omdat het aanbod zeer groot is. Er zijn namelijk veel aanbieders van vrijwilligersreizen die verschillende bestemmingen en projecten aanbieden. Toch is in dit onderzoek geprobeerd de groep zo homogeen mogelijk te onderzoeken door alleen ex-deelnemers van één organisatie te selecteren. Uit het onderzoek van Ten Hoorn & Keulers (2007) bleek namelijk dat de begeleiding door de uitzendorganisatie vaak als knelpunt wordt ervaren. Dit kon dus van invloed zijn op de resultaten van dit onderzoek, maar omdat de respondenten van één organisatie geselecteerd zijn hebben ze allemaal hetzelfde traject doorlopen.

‘Re-entry shock’ was één van de factoren waar ook rekening mee moest worden gehouden in dit onderzoek. Aangezien ex-deelnemers geselecteerd zijn die in 2012, 2013 of 2014 op reis waren geweest zou het kunnen dat ze nog in een ‘re-entry shock’ zouden verkeren die wellicht invloed zou hebben op de resultaten. De grootste groep respondenten van dit onderzoek waren al langer dan zeven maanden thuis en uit de reacties op de enquête bleek dat ze er wel last van hebben gehad en dat tekenen van een ‘re-entry shock’ toen waarschijnlijk wel invloed zou hebben gehad. ‘Re-entry shock’ bij deelnemers van vrijwilligersreizen is een onderzoeksobject waar tot nu toe nog weinig aandacht aan is geschonken in de literatuur en zou voor vervolgonderzoek een aanvulling kunnen zijn in dit onderzoeksveld.

Naar aanleiding van de resultaten kan gezegd worden dat ex-deelnemers van vrijwilligersreizen zichzelf hoog inschatten op IC's. Dit is een mogelijke oorzaak voor de niet uitkomende hypothesen die gesteld waren bij deelvraag 2. Factoren zoals leeftijd, reisduur, een eerdere buitenlandervaring en kennis van de taal waren niet van invloed op de score van alle IC's. Sommige factoren waren wel van invloed op stellingen die gesteld waren die in relatie stonden met strategieën die iemand gebruikt wanneer die in een omgeving verblijft die cultureel verschilt. Een beperking van dit gedeelte van het onderzoek is dat bij de andere twee strategieën die meegenomen zijn in dit onderzoek: strategieën die iemand gebruikt hoe om te gaan met verschillende communicatiestijlen en strategieën die iemand gebruikt voor het interpreteren van verschillende culturen, slechts twee en drie stellingen zijn geformuleerd waardoor de betrouwbaarheidswaarde onvoldoende was om als construct mee te berekenen.

De validiteit van dit onderzoek is zoveel mogelijk gewaarborgd gebleven, doordat de IC stellingen positief en negatief geformuleerd waren. Respondenten moesten bij vijf stellingen een hoge score invullen en bij vijf stellingen een lage score invullen voor een totaal hoog gemiddelde op IC's. Een bedreiging van de validiteit was dat enkele stellingen waarmee in de enquête de kennis van de taal werd gemeten onvoldoende onduidelijk waren voor de respondenten. Respondenten gaven in de reacties aan dat op het project veel Engels werd gesproken en dat dit wel goed ging, maar dat ze geen kennis hadden van de taal van de lokale bevolking. In bijvoorbeeld Afrikaanse landen is Engels vaak de tweede taal en dus kan de lokale bevolking prima communiceren met internationale vrijwilligers. In de enquête had dit duidelijker in de stellingen geformuleerd moeten worden. De stellingen die kennis van taal maten hadden echter wel een positieve betrouwbaarheidswaarde, waardoor deze beperking dus geen invloed had op de resultaten.

Een training voorafgaand aan de vrijwilligersreis is zeer belangrijk, stelden enkele auteurs (Bhawuk & Brislin, 2000:164; Lough, 2010: 454; Ten Hoorn en Keulers, 2007). In dit onderzoek zijn geen verschillen gevonden wat betreft de zelfinschatting op IC's en het volgen van een voorbereidingstraining. Zoals eerder gezegd kan dit komen doordat de gemiddelde score erg hoog was. Daarnaast heeft slechts 21.2% van de respondenten de training gevolgd, waardoor deze groep sterk ondervertegenwoordigd is in de totale steekproef. Meer vrouwen dan mannen hebben een voorbereidingstraining gevolgd, maar ook bij dit resultaat moet een kanttekening worden geplaatst, omdat de betreffende groep mannen slechts 19% van de steekproef vormde. Een opvallend resultaat met betrekking tot de voorbereidingstraining was dat ex-deelnemers die wel een training hadden gevolgd gemiddeld langer op reis waren geweest dan ex-deelnemers die geen training hadden gevolgd. Wellicht hebben vrijwilligers die langer op reis gaan meer behoefte aan een training dan vrijwilligers die bijvoorbeeld vier weken of korter op een project werken.

Interessant voor vervolgonderzoek kan zijn wat de motieven zijn om een training wel of niet te volgen en of er verschillen zijn in motieven van vrijwilligers die kort of lang op reis gaan. Hoewel de resultaten van dit onderzoek geen verschillen laten zien in zelfinschatting op IC's is mijn eigen ervaring met de voorbereidingstraining, oftewel de observatie bij Stichting Muses, zeer positief. Vrijwilligers worden bewust gemaakt met wat ze kunnen verwachten, waaronder mogelijke cultuurverschillen, en hoe ze hierop kunnen reageren. Ik ben ervan overtuigd dat een voorbereidingstraining een positieve invloed heeft op een vrijwilligersreis die gericht is op sociale projecten. Voor vervolgonderzoek kan gekeken worden of een voorbereidingstraining invloed heeft op de ervaring van de vrijwilliger, want dat is in dit onderzoek achterwege gelaten.

Tot slot wil ik inhaken op de reacties die enkele respondenten gaven op de enquête. Vijf respondenten gaven aan dat de vrijwilligersreis een grote impact heeft gehad op het persoonlijke leven. Eén van hen is zelfs geëmigreerd naar Ecuador om daar een bestaan op te bouwen. Het is duidelijk dat een vrijwilligersreis een ervaring is die iemand altijd bij zich zal dragen, waar je eigenlijk geen afscheid van neemt en het gemis naar "daar" altijd een beetje blijft.

Literatuurlijst

- Agar, M. (1994). *Language Shock. Understanding the culture of conversation*. New York: HarperCollins.
- Alexander, Z. (2012). *The impact of a volunteer tourism experience, in South Africa, on the tourist: The influence of age, gender, project type and length of stay*. In: *Tourism Management Perspectives* 4, 119-126. Buckinghamshire: Elsevier.
- Allaert, B., Bastiaens, J., Buekers, M., Buerman, T., Danko, W., Dillien, A., Hindrix, K., Huylebroeck, I., Joris, M., Korevaar, K., Lauwereys, H., Simons, J., Hove, van P., Lint, van K., Vandenbulcke, I., Vansteenhuyse, K. & Verspeeten, A. (2013). *Handboek Internationalisering. Handboek over de internationalisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. H7: Interculturele competentie*. Brussel: Flanders Knowledge Area vzw. Geraadpleegd op 6 mei 2014 via: <http://www.handboek-internationalisering.be/nl/interculturele-competentie/>.
- Apedaile, S. & Schill, L. (2008). *Critical incidents for intercultural communication. An interactive tool for developing awareness knowledge and skills*. Intercultural Education Programs: Norquest College.
- Baarda, D.B., Goede, de, M.P.M. & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Bennett, M.J. (1986). *A Developmental Approach To Training For Intercultural Sensivity*. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 179-196.
- Benson, A. & Siebert, N. (2009). *Volunteer tourism: motivations of German participants in South Africa*. In: *Annals of Leisure Research*.
- Berry, J.W. (1997). *Immigration, acculturation and adaptation*. In: *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- Bhawuk, P.S. & Brislin, R.W. (2000). *Cross-cultural Training: A Review*. In: *Applied Psychology: an international review*, 2000, 49 (1), 162-191.
- Bos, G. & Bruijn, de. E. (2007). *StudentenMonitor 2007. Monitor onzelfstandige woonruimte Utrecht*. In opdracht van: Gemeente Utrecht, SSH Utrecht, Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 1 juni 2014 via: http://woononderzoek.geo.uu.nl/studmon/StudentenMonitor_2007.pdf.
- Brandt, M. (2010). *Samenwerkende wereldburgers in een schoolproject*. Bachelor Thesis Sociale Wetenschappen. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Brown, S. (2005). *Travelling with a purpose: understanding the motives and benefits of volunteer vacationers*. In: *Current Issues in Tourism*, 8 (6), 479-496.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters.

- Callanan, M. & Thomas, S. (2005). *Volunteer tourism: deconstructing volunteer activities withing a dynamic environment*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Cheallaigh, N., Doets, C., Hake, B. & Westerhuis, A. (2002). *Lifelong learning in the Netherlands: The extent to which vocational education and training policy is nurturing lifelong learning in the Netherlands*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Clyne, M. (1994). *Introducing the field. Inter-cultural communication at work; cultural values in discourse*. Cambridge: Cambridge University Press, 90-160.
- Cohen, A.D., Paige, R.M., Shively, R.L., Emert, H.A. & Hoff, J.G. (2003). *Maximizing Study Abroad Through Language and Culture Strategies: Research on Students, Study Abroad Program Professionals, and Language Instructors*. Geraadpleegd op 23 mei 2014 via: <http://www.carla.umn.edu/maxsa/documents/MAXSAResearchReport.pdf>. University of Minnesota: Center for Advanced Research on Language Acquisition.
- Commission on the Future of Volunteering (2008). *Manifesto for change*. London: Commission on the Future of Volunteering.
- Hofstede, G.J., Pedersen, P.B. & Hofstede, G.H. (2010). *Werken met cultuurverschillen*. Amsterdam: Business Contact.
- Jaarsma, M. & Lemmers, O. (2014). *Nederland tweede exportland van Europa*. Gepubliceerd: 22 april 2014 op www.cbs.nl. Geraadpleegd op 1 mei 2014 via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/internationale-handel/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-nederland-exportland-im-art.htm>.
- Jansen, M. & Boogaard, M. (2012). *Alles wat je altijd al had willen weten over taal*. De taalcanon. Amsterdam: Meulenhoff Boekeryj.
- Kahwagi, R.E. (2014). *Reis jezelf (inter) cultureel bewust*. De ontwikkeling van interculturele competenties bij studenten van Universiteit Utrecht tijdens hun uitwisseling. Masterscriptie Interculturele Communicatie. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Kealey, D.J. & Protheroe, D.R. (1996). *The effectiveness of cross-cultural training for expatriates: An assessment of the literature on the issue*. International Journal of Intercultural Relations, 20 (2), 141-165. Geraadpleegd op 16 mei 2014 via: [http://dx.doi.org.proxy.library.uu.nl/10.1016/0147-1767\(96\)00001-6](http://dx.doi.org.proxy.library.uu.nl/10.1016/0147-1767(96)00001-6).
- Lang, S. (2008). *Etnocentrisme in interculturele communicatie*. Gepubliceerd in: Communicatie. Mens en samenleving op 16-03-2008. Geraadpleegd op 6 mei 2014 via: <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/communicatie/16821-etnocentrisme-in-interculturele-communicatie.html>.
- Lange, K. (2011). *Perspectives on Intercultural Competence*. A Textbook Analysis and an Empirical Study of Teachers' and Students' Attitudes. Master Thesis. Freie Universität Berlin: Berlin.
- Lough, B.J. (2010). *International volunteers' perceptions of intercultural competence*. In: International Journal of Intercultural Relations. St. Louis, USA: Elsevier.

- McGehee, N.G. (2012). *Oppression, emancipation, and volunteer tourism*. In: Annals of Tourism Research, 39 (1), 84-107.
- Mooradian, B.L. (2004). *Going Home When Home Does Not Feel Like Home: Reentry, Expectancy Violation Theory, Self-Construal, and Psychological and Social Support*. Fullerton: California State University.
- Nunez, C., Nunez, R. & Popma, L. (2010). *Interculturele communicatie. Van ontkenning tot wederzijdse integratie*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Oberg, K. (1960). *Culture shock: Adjustment to new cultural environment*. In: Practical Anthropologist, 177-182.
- Pinto, D. (2004). *Interculturele communicatie, conflicten en management (ICCM)*. Nieuwe theorie over verschillen tussen mensen. Methode hoe om te gaan met deze verschillen. 80 cases uit de praktijk. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Pinto, D. (2007). *Interculturele communicatie. Een stap verder*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Raymond, E. & Hall, C. (2008). *The development of cross-cultural (mis)understanding through volunteer tourism*. In: Journal of Sustainable Tourism, 16 (5), 530-543.
- Schermer, K. (2008). *Interculturele samenwerking en communicatie*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Schreuder Peters, P.I.J. (2005). *Methoden & Technieken van Onderzoek. Principes en Praktijk*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.
- Shadid, W.A.R. (1994). *Beeldvorming: de verborgen dimensie bij interculturele communicatie*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Shiny. (2012). *Betrouwbaarheid van een onderzoek*. Gepubliceerd in Onderzoek (Wetenschap) op 20-11-2012. Geraadpleegd op 5 juni 2014 via: <http://wetenschap.infonu.nl/onderzoek/106529-betrouwbaarheid-van-een-onderzoek.html>.
- Spencer-Oatey, H. & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction. A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication*. Palgrave: USA.
- Spitzberg, B. & Changnon, G. (2009). *Conceptualizing Intercultural Competence*. In: The SAGE Handbook of Intercultural Competence. USA: Deardorff D.K. SAGE Publications: Duke University.
- Szkudlarek, B. (2010). *Reentry - A review of the literature*. In: International Journal of Intercultural Relations, 34 (1), 1-21.
- Ten Hoorn, E.M. & Keulers, K.M. (2007). *Op vrijwilligerswerk gaan: ervaringen in het buitenland*. In: ViO, jaargang 4. Geraadpleegd op 6 mei 2014 via: [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Op%20vrijwilligerswerk%20gaan,%20ervaringen%20in%20het%20buitenland%20\[MOV-585081-00\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Op%20vrijwilligerswerk%20gaan,%20ervaringen%20in%20het%20buitenland%20[MOV-585081-00].pdf). Rotterdam: RSM Erasmus University.

- Terwee, C., Beurskens, S. & Wittink, H. (2008). *Beoordelen van methodologische kwaliteit van een meetinstrument*. Meten in de praktijk. Geraadpleegd op 6 mei via:
<http://mijn.bsl.nl/mijn-bsl/boeken/meten-in-de-praktijk---9789031392223/beoordelen-van-de-methodologische-kwaliteit-van-een-meetinstrument/4681372.html>
- The Scottish Government (2007). *Skills for Scotland: A lifelong skills strategy*. Scottish Government Publication 4, 5 and 6.
- Thije, J.D. ten. (2009). *Interculturele communicatie: naar een afbakening van het onderzoeksveld*. In Backus, A., Keijzer, M., Vedder, E. & Weltens, B. (eds.) Artikelen voor 6e Anéla conferentie 2009. Delft: Eburon, 519-525.
- Thije, J.D. ten & Maier, R.M. (2013). *Managing cultural and linguistic diversity in multiple organisational settings: editorial*. In: Journal of multilingual and multicultural development, 33(7), 629-643.
- Tourism Research & Marketing. (2008). *Volunteer tourism: A global analysis. A report by tourism research and marketing*. In: Association for Tourism and Leisure Education. Spain: Barcelona.
- Vis, A. (2007). *Vrijwilligerswerk in het buitenland. Een vraagbaak*. Amsterdam: KIT publishers.
- Wearing, S. (2001). *Volunteer tourism: Experiences that make a difference*. Wallingford: CABI.
- Wearing, S. & McGehee, N.G. (2013). *Volunteer tourism: a review*. In: Tourism Management, volume 38, 120-130.
- Young, T. (2008). *Mediation of volunteer tourism alternatives: guidebook representations of travel experiences in Aboriginal Australia*. In: Journey of discovery in volunteer tourism: international case study perspective. Oxfordshire: CAB International.

Bijlagen

Bijlage I: Items vragenlijst van Lough (2010)

Intercultural competence ($\alpha = .87$)

- I easily adapt my plans or ways of doing things in response to changing circumstances.
- Whatever the situation, I almost always look at it from many points of view.
- I work very effectively with people who are different from me.
- I understand the feelings of people from other cultures well.
- I am very flexible in my thinking and ideas.
- I can easily resolve misunderstandings with people from other cultures.
- I am very willing to try new things.
- I am very comfortable talking about diversity with people of different cultures.
- I try to look at everybody's side of a disagreement before I make a decision.
- I have a very strong appreciation of other nations, cultures, and customs.

Guided reflection ($\alpha = .62$)

- I reflected often on the new experiences I encountered while volunteering.
- I spoke with other volunteers often about my experiences.
- I met with staff often to discuss my experiences.
- I wrote in a journal emailed or blogged often about my experiences.
- I spoke with community members often about my experiences.

Contact reciprocity ($\alpha = .72$)

- The activities I performed matched local priorities.
- I strongly believe the community requested and wanted my services.
- Local staff and I shared very similar goals.
- Community members and I were of equal social status.

Institutional support ($\alpha = .80$)

- I received thorough training on my volunteer duties.
- I received thorough training on the host culture.
- Sending-organization staff supported me well throughout my volunteer placement
- Local staff supported me well throughout my volunteer placement

Bijlage II: Observatie Stichting Muses

Op 2 mei 2014 heeft er een observatie plaatsgevonden bij een voorbereidingstraining van Stichting Muses. De ontvangst was vanaf 10:45. De training duurde van 11:00 tot 16:00 met een half uur lunchpauze om 12:30. In totaal waren er drie trainers aanwezig en ongeveer 25 deelnemers. In tabel 15 staat schematisch weergegeven hoe de training was opgebouwd. Voor dit onderzoek zijn de onderdelen 6, 9, 11 en 13 relevant.

Bij het zesde onderdeel van de training werd besproken welke rol je als vrijwilliger op je moet nemen. De volgende vragen werden bij dit onderdeel besproken: Wat voor type ben ik? Welke kwaliteiten heb ik? En hoe zet ik mijn kwaliteiten in? Ook werd in dit onderdeel besproken welke rol je als vrijwilliger niet op je moet nemen en dat je open, eerlijk en nieuwsgierig moet zijn (OEN). De opdracht bij dit onderdeel was dat deelnemers kwaliteitskaarten moesten kiezen: vijf valkuilen en vijf kwaliteiten. Aan de hand van deze kaarten moesten ze analyseren hoe ze het beste OEN kunnen worden.

Het negende onderdeel van de training betrof het persoonlijk stoplicht en de persoonlijke 112. Het persoonlijk stoplicht beschrijft je gevoelens op een bepaald moment. Groen is dat je blij en enthousiast bent, je voelt je goed. In de oranje fase ben je wat sneller moe, heb je minder zin en word je emotioneler en in de rode fase ben je uit balans en wil je het liefst vluchten. De opdracht bij dit onderdeel luidde als volgt: hoe voel je je in elke fase en wat ga ik doen bij elke fase? Stel je persoonlijke 112 op om te situeren wat je gaat doen om weer in de groene fase te komen.

Onderdeel elf betrof het onderwerp cultuurverschillen. De deelnemers in de groep moesten een bal naar elkaar toe gooien en op het moment dat je de bal ving moest je één kenmerk noemen van het land waar ze naartoe zouden gaan. Na deze opdracht werd benadrukt dat kennis van het land wel helpt, maar dat houding ten opzichte van een andere cultuur belangrijker is: de cultuur sensitieve houding. De volgende eigenschappen werden als belangrijk benadrukt: openheid, empathisch vermogen, respect, nieuwsgierig (waarom gaat het zo) en onbevooroordeeld (de andere cultuur is niet goed of fout, maar anders/uniek). Het tweede onderdeel cultuurverschillen betrof een praktisch stappenmodel die de deelnemer kan gebruiken: de dubbelperspectief benadering. Stap 1: wie ben ik? Wat zijn mijn normen en waarden? Stap 2: Wat zijn de normen en waarden van de ander? Bij deze stap is het belangrijk feedback te vragen en ontvangen en stap 3: hoe sta jij er in en hoe staat de ander er in? Na de uitleg van dit 3-stappen model werden er drie casussen voorgelegd aan de deelnemers. Deze casussen bestonden uit waargebeurde situaties en hier moesten de deelnemers het model op toepassen.

Tabel 15: Opbouw training Stichting Muses vrijdag 2 mei 2014

	Onderdeel	Inhoud	Wie?
1.	Opening	Uitleg over de oprichting van de stichting.	Directrice
2.	Inhoud	Opbouw van de training.	Trainer A
3.	Cijfers/feiten	Bewustmaken van de wereldproblemen	Trainer A
4.	Millenniumdoelen	Acht doelen die een eind moeten maken aan extreme armoede, ongelijkheid, ziekte en honger in de wereld.	Trainer A
5.	Voorstellen	Deelnemers maken kennis met elkaar	Deelnemers
6.	Rol als vrijwilliger	Welke rol neem jij in als vrijwilliger? Opdracht: kwaliteitskaarten: hoe word ik aan de hand van deze kaartjes OEN?	Trainer B
7.	Taken	Welke taken neem je op je?	Trainer B
8.	Rollenspel	Twee waargebeurde situaties: geld geven ja/nee en lesgeven	Trainer A
9.	Persoonlijk stoplicht	Groene, oranje, rode fase. Stel je persoonlijke 112 op.	Trainer B
10.	Ervaring trainer A	Presentatie Zuid-Afrika 2012	Trainer A
11.	Cultuurverschillen (deel 1)	Opdracht: bal gooien en één kenmerk noemen van het land waar je naartoe gaat.	Trainer C
12.	Hechting	Hoe ga je om met hechting?	Trainer A
13.	Cultuurverschillen (deel 2)	Dubbelperspectief. Driestappenmodel	Trainer C
14.	BetterCareNetwork	Uitleg over deze organisatie.	Trainer A
15.	Fondsenwerving en giften	Informatie over fondsenwerving en giften. Opdracht: één casus.	Trainer A
16.	Vragenvuur	Gelegenheid om vragen te stellen.	Trainer A B C

Volledige omschrijving voorbereidingstraining

In het openingsgedeelte werd uitgelegd wat de aanleiding was voor het oprichten deze stichting waarna de inhoud van de training werd toegelicht. Daarna volgde een uiteenzetting over een aantal cijfers en feiten van de hedendaagse wereldproblemen. De groep werd om een reactie gevraagd. De conclusie van de groep was dat je als één persoon deze problemen niet kunt aanpakken, maar dat je sowieso een bijdrage levert aan het oplossen van deze problemen. Om als vrijwilliger een concreter doel voor ogen te hebben werden in het volgende onderdeel de acht millenniumdoelen besproken. Dit zijn doelen die in 2000 door de 189 lidstaten van de Verenigde Naties zijn vastgesteld en moeten in 2015 zijn bereikt. De trainer benadrukte dat het goed is om als vrijwilliger één van deze doelen in je achterhoofd te houden. De vraag die bij dit onderdeel werd gesteld is: Welk doel kies jij? In het vierde onderdeel maakten de deelnemers kennis met elkaar. Deelnemers kregen de opdracht naar één ander persoon te lopen en te zeggen wie je bent, naar welk land je toegaat en in welk project je zou gaan werken. Vervolgens moest iedereen de persoon waar zij mee gesproken had voorstellen aan de groep. Bij het zesde onderdeel van de training werd besproken welke rol je als vrijwilliger op je moet nemen. De volgende vragen werden bij dit onderdeel besproken: Wat voor type ben ik? Welke kwaliteiten heb ik? En hoe zet ik mijn kwaliteiten in? Ook werd in dit onderdeel besproken welke rol je als vrijwilliger niet op je moet nemen en dat je open, eerlijk en nieuwsgierig moet zijn (OEN). De opdracht bij dit onderdeel was dat deelnemers kwaliteitskaarten moesten kiezen: vijf valkuilen en vijf kwaliteiten. Aan de hand van deze kaarten moesten ze analyseren hoe ze het beste OEN kunnen worden. In onderdeel zeven van de training werden deelnemers bewust gemaakt van de taken die je als vrijwilliger kunt krijgen. De volgende vraag werd gesteld: hoe ga je om met een doelgroep waar je geen opleiding voor hebt. In dit onderdeel wordt benadrukt dat je geen taken op je moet nemen waarvan je het niet wilt of niet kunt. In onderdeel acht werden twee rollenspellen uitgevoerd. Eén deelnemer uit de groep moest met de trainer een rollenspel voordragen. Het eerste rollenspel schetste een situatie waarin de vrijwilliger om geld wordt gevraagd door een moeder met kinderen die hij op straat tegenkomt. De vraag bij dit onderdeel was: moet je wel of geen geld geven aan de lokale bevolking? Het advies van de trainer luidde als volgt: bedenk van te voren hoe je hierop gaat reageren en zoek een balans: denk ook na hoe je de lokale bevolking structureel kunt helpen. Het tweede rollenspel schetste een situatie waarin de vrijwilliger op de eerste dag een Engelse les moet geven aan kinderen. De klas is zeer luidruchtig en de vrijwilliger moet bedenken hoe zij deze klas rustig krijgt. Vragen die door de trainer gesteld werden waren: hoe introduceer je jouw les? Hoe krijg je de klas stil? En hoe stel je jezelf voor? De trainer gaf het volgende advies: maak een beginles en leer de basis van de standaardtaal (tellen, dagen van de week, voorstellen), want dit geeft een teken van respect. Het negende onderdeel van de training betrof het persoonlijk stoplicht en de persoonlijke 112. Het persoonlijk stoplicht beschrijft je gevoelens op een bepaald moment. Groen is dat je blij en enthousiast bent, je voelt je goed. In de oranje fase ben je wat sneller moe, heb je minder zin en word je emotioneler en in de rode fase ben je

uit balans en wil je het liefst vluchten. De opdracht bij dit onderdeel luidde als volgt: hoe voel je je in elke fase en wat ga ik doen bij elke fase? Stel je persoonlijke 112 op om te situeren wat je gaat doen om weer in de groene fase te komen. In onderdeel tien van de training gaf trainer A een presentatie over haar vrijwilligersreis in Zuid-Afrika: welk project, welke taken, welke leermomenten en welke bijdrage heeft ze geleverd? Het volgende onderdeel betrof het onderwerp ‘cultuurverschillen’. De groep deelnemers moesten een bal naar elkaar toe gooien en op het moment dat je de bal ving moest je één kenmerk noemen van het land waar ze naartoe zouden gaan. Na deze opdracht werd benadrukt dat kennis van het land wel helpt, maar dat houding ten opzichte van een andere cultuur belangrijker is: de cultuur sensitieve houding. De volgende eigenschappen werden als belangrijk benadrukt: openheid, empatisch vermogen, respect, nieuwsgierig (waarom gaat het zo) en onbevooroordeeld (de andere cultuur is niet goed of fout, maar anders/uniek). Het eerste deel van het onderdeel cultuurverschillen werd onderbroken door het onderdeel ‘hechting’, waarin dieper werd ingegaan op het fenomeen hechting en wat de vrijwilliger kan doen om problemen hiermee te minderen. Het tweede onderdeel cultuurverschillen betrof een praktisch stappenmodel dat de deelnemer kan gebruiken: de dubbelperspectief benadering. Stap 1: wie ben ik? Wat zijn mijn normen en waarden? Stap 2: Wat zijn de normen en waarden van de ander? Bij deze stap is het belangrijk feedback te vragen en ontvangen en stap 3: hoe sta jij er in en hoe staat de ander er in? Na de uitleg van dit 3-stappen model werden er drie casus voorgelegd aan de deelnemers. Deze casussen bestonden uit waargebeurde situaties en hier moesten de deelnemers het model op toepassen. In onderdeel veertien werd ingegaan op de organisatie BetterCareNetwork. Deze organisatie zet zich in voor kinderen over de hele wereld. Onlangs hebben zij richtlijnen opgesteld voor vrijwilligers die in het buitenland met kinderen gaan werken. Het laatste officiële onderdeel betrof informatie over fondsenwerving en giften. Stichting Muses neemt hier een neutrale positie in. Fondsenwerving is niet goed en niet fout, maar de vrijwilliger moet wel nadenken over hoe geld en giften besteed moeten worden. Aan de hand van één casus moesten de deelnemers reflecteren op het onderwerp fondsenwerving en giften. Daarnaast moesten ze vijf voordelen en vijf nadelen benoemen. Tot slot werd de training afgesloten met vragen van de groep.

Bijlage III: Interviewvragen semigestructureerde interviews

Deelvraag 1 van het onderzoek ‘In hoeverre vinden ex-deelnemers van vrijwilligersreizen zichzelf intercultureel competent?’ is in het vooronderzoek buiten beschouwing gelaten, vanwege de geringe omvang van het aantal respondenten. Hetzelfde gold voor deelvraag 3: Is de bestemming van de reis van invloed op de zelfinschatting van interculturele competenties? Met behulp van kwantitatief onderzoek zijn deze vragen beantwoord. De vragen die gesteld zijn in de interviews staan hieronder beschreven en zijn voortgevloeid uit de deelvragen die gesteld zijn in hoofdstuk 4.

Persoonlijke kenmerken:

1. Wat is je geboortedatum?
2. Wat doe je op het moment? Werken/werkzoekend/studeren.
3. Welke periode heb jij jouw vrijwilligersreis gemaakt?

Deelvraag 2: Is de zelfinschatting van IC's afhankelijk van factoren als leeftijd, motivatie, de duur van de reis, een eerdere buitenlandervaring, een taalcursus en de mate van contact met de lokale bevolking?

4. Was je voor deze reis al eerder voor lange tijd in het buitenland geweest?
5. Optioneel: Heeft dit je geholpen bij deze reis?
6. Waarom heb jij besloten deze reis te maken?
7. Naar welk land ben je geweest?
8. Had je voorkennis van dit land?
9. Optioneel bij ex-deelnemers Latijns-Amerika: Heb je een taalcursus gevolgd?
10. Optioneel: heeft dit je geholpen tijdens je reis?
11. Op welk soort project heb je gewerkt?
12. Wat heb je tijdens het vrijwilligerswerk allemaal gedaan?

Vragen met betrekking tot interculturele competenties

13. Hoe heb je je voorbereid op je vertrek naar het buitenland?
14. Wat heb je geleerd van je vrijwilligersreis?
15. Had je voorafgaand je vertrek een beeld van hoe het je zou afgaan met het leggen van contacten met personen uit andere culturen?
16. Welke aspecten achtte je belangrijk bij het leggen van contacten met personen uit andere culturen?
17. Is dit veranderd gedurende of na je verblijf?

Het model voor Interculturele Communicatieve Vaardigheden (Byram, 1977) noemt de volgende vier aspecten voor het succesvol laten verlopen van interculturele communicatie:

- kennis,
- houding,
- vaardigheden voor het interpreteren en opbouwen van relaties tussen culturen en vaardigheden voor ontdekking,
- interactie.

18. Had je voorafgaand je vertrek kennis van deze aspecten als zijnde voorwaarden voor het goede verloop van interculturele communicatie?

Deelvraag 4: Is een voorbereidingstraining van invloed op de zelfinschatting van IC's?

19. Hoe heb je de training van Muses ervaren?
20. Hoe heeft de training van Muses je geholpen bij de voorbereiding?
21. Hoe heeft de training van Muses je geholpen tijdens je reis?
22. Hoe heeft de training van Muses je geholpen na je reis?
23. Denk je dat de training van Muses je beeld over interculturele competenties heeft veranderd?
24. Denk je dat interculturele competentie een waardevolle vaardigheid is om bijvoorbeeld op je CV te zetten?
25. Kun je je ervaring goed onder woorden brengen?
26. Denk je dat de training van Muses heeft bijgedragen om meer uit je persoonlijke ontwikkeling te halen tijdens je reis?
27. Denk je dat jouw vrijwilligersreis je kansen op de arbeidsmarkt verbetert? (Of is dat zo..)

Bijlage IV: Uitwerking semigestructureerde interviews

Respondent 1

Datum interview: 16-05-2014

Duur interview: 10 minuten

Geboortedatum: 05-05-1991

Geslacht: vrouw

Periode op reis geweest: 05-02-2014 t/m 03-04-2014

Bestemming: Suriname

Musestraining: 13-12-2013

Wat doe je op dit moment? Ben je studerend of werk je?

Eh, ik werk op dit moment 32 uur gewoon in de zorg.

Hoelang werk je al?

Ik ben nu 2 jaar afgestudeerd.

Oke, en was je voor je vrijwilligersreis met Activity al eerder op reis geweest?

Eh ja gewoon vakanties en ik heb ook stage gelopen in het buitenland.

Voor een langere tijd dus ook? *Ja 2,5 maand.*

Waar ben je toen geweest? *Eh Spanje.*

En heeft dat je geholpen bij je reis vorig jaar? Dat je al je al een keer eerder langer op reis bent geweest?

Ja dat scheelt wel, dan weet je wel een beetje waar je aan toe bent en wat je kunt verwachten. Dat scheelt wel ja.

Oké en waarom heb je besloten vorig jaar deze reis te maken?

Eigenlijk een beetje door omstandigheden, doordat ik mijn baan kwijtraakte en eh ja op dat moment dacht ik nu heb ik de kans. Ik woon thuis, heb geen vaste lasten, geen relatie en ik wilde het altijd al een keertje doen en nu was daar het wel een beetje het goede moment voor.

Oké en wanneer ben je precies op reis geweest?

Afgelopen februari t/m april.

Eigenlijk nog vrij kort terug? *Ja, ben nog maar een maandje thuis.*

En eh Suriname was het volgensmij of niet?

Ja ja.

En had je voorkennis van het land?

Nou, niet zoveel, ik had wel een vriendin die ook daar vrijwilligerswerk in Suriname had gedaan. Wel via een andere organisatie en mede doordat ik haar fotoboek zag en der verhalen hoorde. Toen dacht ik ; nou het is eigenlijk.. Ik had niet echt voorkeur voor een land en ik dacht nou dat is misschien wel leuk.

Dus eigenlijk echt door een ervaring van iemand anders dat er door aangestoken werd?

Ja, Suriname hoor je verder niet zo heel veel van. Dus ik dacht nou een keer beetje buiten Europa. Europa had ik wel gezien onderhand en ik had zoiets van ik wil gewoon een keer even wat anders.

Hoe heb je je voorbereid op je vertrek?

Ehmm.. ik denk ja. Ik had allereerst de papieren van Activity doorgelezen en gekeken wat ik moest regelen en met die vriendin dan samen beetje erover gepraat van goh wat heb je nodig. En de trainingsdag samen met X gedaan bij Muses.

En ehm bij welk soort project heb je gezeten?

Van Muses?

Nee, in Suriname?

Oh, bij Betheljada.

Oké en wat heb je precies gedaan ?

Ik heb daar meegeholpen in de zorg, gewoon eh op de groep beetje gedraaid en gewerkt en ja.. een beetje geprobeerd te helpen waar nodig was wat ook nog in mijn vakgebied lag zeg maar.

Wat heb je geleerd van je reis? Naderhand..

Nou, er zijn niet echt specifieke dingen waarvan ik zeg van dat heb ik nou echt zo goed geleerd, maar het is meer de ervaring in de andere cultuur en hoe mensen daar leven, dat is totaal anders dan wat wij in Nederland doen. En ik denk dat het vooral persoonlijke punten zijn die je in de loop van de tijd meeneemt en later achterkomt van dat heb ik daar en daar geleerd.

En had je voordat je vertrok al een beeld van hoe je het jou zou afgaan met het leggen van contacten met personen uit een andere cultuur?

Eh, nee ik had zoiets van ik stel mezelf gewoon open en ik zie wel waar het heen gaat.

En wat dacht je van oké dit is wel belangrijk waar ik rekening mee moet houden wanneer ik in contact kom met personen uit een andere cultuur?

Nou, dat je je openstelt en dat je niet gelijk hun gewoontes afkraakt zeg maar of zegt van wij doen het zo. En anderen daarin respecteert zeg maar.

Is dit ook veranderd gedurende je verblijf of na je verblijf?

Nouja in loop van tijd leer je het een beetje kennen en is het misschien makkelijker en heb je minder snel zoiets van dat is ook raar, maar dan heb je meer zoiets van dat hoort er gewoon bij en zo doen zij dat ja.

Er is dus ook een model die weergeeft welke vaardigheden belangrijk zijn en bijdraagt om de communicatie succesvol te laten verlopen. Deze vaardigheden zijn: kennis van de andere cultuur, houding, vaardigheden van het interpreteren en het opbouwen van relaties en interactie.

Had je voorafgaand al kennis van deze vaardigheden al zijnde voorwaarden voor het goede verloop van communicatie met mensen uit een andere cultuur?

Nee niet in die zin hoe jij het nu zegt.

Jij hebt ook de training gevolgd bij Muses. Hoe heb je de training ervaren?

Het is wel een stukje bewustwording van he wat ga ik daar eigenlijk doen. En hoe kijken zij naar mij? En dat vond ik wel interessant en ook gewoon ze hebben best veel voorbeelden. En dan vind ik dan wel leuk om te horen, ervaringsverhalen en voorbeelden en om daar later zelf dat je dan denkt oja dat ging zo. Om dat dan mee te nemen.

Dat je een beetje kunt terugkoppelen in feite? *Ja ja.*

En heeft de training je erg geholpen bij de voorbereiding?

Eh nee, niet het heeft niet superveel extra bijgedragen. Het was voor mij meer gewoon een leuke ervaring en ja voor erbij zeg maar. Ook om er een beetje in te komen en andere ervaringsverhalen te horen. En ook om bewust van jezelf te worden van oja wat ga ik nou precies doen en waarom? Maar niet in de zin van als ik dit had gemist had ik heel m'n reis anders gedaan.

En denk je wel dat de training je beeld over de vaardigheden waar ik net over sprak, dat Muses het beeld daarover heeft veranderd? Denk je dat je voor de training daar een ander beeld bij had?

Eh nou ik weet niet of het een heel ander beeld wordt/is geworden. Ik denk dat het meer voor jezelf even een meer pauzemoment is van oké nu moet ik er even over nadenken en over die aspecten nadenken en hoe en wat ga ik daarmee doen.

Ja, en denk je dat deze vaardigheden ook waardevolle vaardigheden zijn om op je CV te zetten?

Ja, dat denk ik wel.

En kun je jouw ervaring in Suriname goed onder woorden brengen? In de zin van tijdens een sollicitatiegesprek en dat je zegt van oké hoe de vaardigheden naar voren komen?

Ja dat denk ik wel. Ik heb daar ook een getuigschrift gekregen. Van het project waar ik heb gewerkt en daar staan ook allemaal punten in wat ik daar allemaal heb laten zien. Hoe zij mij zagen zeg maar.

En denk je dat de training van Muses heeft bijdragen om meer uit je persoonlijke ontwikkeling te halen tijdens je reis?

Ja, dat weet ik niet zo goed. Kan je daar een voorbeeld van geven?

Dat je van tevoren stil hebt gestaan bij de bewustwording van wat ik daar precies doen en dat je daar meer bij stil hebt gestaan en dat je daardoor minder voor verrassingen hebt komen te staan op het moment dat je in Suriname aan zou komen en niet zoiets had van wat moet ik nu allemaal doen? Bij de training word je bewust gemaakt van welke taken ga ik doen en hoe ga ik reageren op bepaalde mensen en je wordt bewust gemaakt van de cultuurverschillen waar je tegenaan gaat lopen. En als je dat dan niet had gehad; denk je dat je dan minder uit je persoonlijke ontwikkeling had gehaald?

Nee dat denk ik niet. Ook omdat ik in die zin ook al de ervaring had met naar het buitenland gaan. Het is niet nieuw zeg maar.

Nee, oké. En eh denk je dat jouw vrijwilligersreis je kansen op de arbeidsmarkt verbetert?

Ja, dat denk ik wel. Althans dat hoop ik ook haha. Maar ja ik denk het wel. Toentertijd toen ik gesolliciteerd heb en dan met de ervaring op m'n CV dat ik stage in het buitenland heb gelopen. Al is het wel per persoon en per bedrijf verschillend. De een vindt het wel heel interessant en de ander vindt het weer niet interessant, maar ik denk wel dat je extra punten van jezelf laat zien wie je bent en wat je kan.

Ik ben door m'n vragen heen! Bedankt voor de medewerking.

Respondent 2

Datum interview: 18-05-2014

Duur interview: 12 minuten

Geboortedatum: 24-04-1995

Geslacht: vrouw

Periode op reis geweest: 08-07-2013 t/m 05-08-2013

Bestemming: Costa Rica

Musestraining: geen

Taalcursus: Spaans

Wat doe je op dit moment?

Ik studeer nog, zit nu in mijn eerste jaar.

Was je voor je reis naar Costa Rica al eerder voor een langere tijd in het buitenland geweest?

Eh niet op deze manier.

Wat was de langste ervaring?

Drie weken ging ik naar Amerika met mijn vader en mijn broer.

Heeft dit je nog een beetje geholpen bij deze reis?

Nee, want dit moest ik toch echt wel helemaal alleen doen dus dat was wel heel anders.

Dus dit was echt je eerste ervaring? *Ja.*

Waarom heb je besloten deze reis te maken?

Nou, ik zat eerst echt heel erg te twijfelen of ik een tussenjaar wilde nemen. Maar toen kwam dat hele gedoe met dat leenstelsel enzo dat je dan geen studiefinanciering meer kon. En toen had ik besloten om toch te gaan studeren, maar toen wilde ik toch nog effetjes iets op mezelf doen om te leren alleen te zijn en zelfstandiger te worden en toen was mijn broer naar Australië geweest met Activity International toen ging ik daar ook even kijken. En ja.. toen vond ik dat.

En wanneer heb je je reis gemaakt?

Van 5 juli t/m 5 augustus. Vorig jaar? Ja.

Costa Rica ben je geweest. Wat heb je precies gedaan in Costa Rica?

Nou ik heb eerst 2 weken in een gastgezin gezeten en Spaanse les gehad op een school daar. Dit was van maandag t/m donderdag. En in de weekenden ging ik met vriendinnen die daar had gemaakt, gingen we weekendjes weg ofzo. En na die 2 weken heb ik op een schildpaddenstrand vrijwilligerswerk gedaan.

Oké en heb je daar ook veel samengewerkt met de partner?

Eh ja, je doet eigenlijk nooit iets alleen echt. Maar we moesten vooral 's nachts over het strand patrouille lopen. En dat deed je in een groep en dan hadden ze meestal één of twee mensen bij die daar echt werkten en dat echt deden als baan.

Oké de mensen die daar voor vast bij betrokken waren? *Ja.*

Had jij voorkennis van het land voordat je op reis ging?

Eh, niet heel erg veel. Ik had natuurlijk wel toen ik had besloten daarheen te gaan. Toen heb ik wel dingen opgezocht en een beetje reisgidsen en zo maar het was ook echt meer zelf ontdekken.

Heb je dat voor die tijd gedaan of dacht je ik laat het op me af komen?

Ik dacht wel een beetje van ik laat het op me afkomen. Dat vind ik ook wel leuk, ofzo.

Hoe heb je je voorbereid op je vertrek?

Ehm, nou ik had wel die X(medewerker Activity International) waar jij contact mee had geloof ik? Ja klopt. Ja met haar heb ik best veel gebeld en als ik vragen had ofzo van wist ik niet wat ik mee moest nemen, of je daar gewoon in korte broeken kon rondlopen weet je wel. Ik heb niet heel erg veel gedaan, ik heb trouwens wel alvast een paar Spaanse lessen genomen, zodat ik een beetje voorkennis had.

Heeft dat je erg geholpen? Dat je de taal sprak?

Ehm, nou toen ik daar was toen merkte ik wel dat het best wel snel ging. Ik heb het maar 2 weken gedaan. Ik kon op zich wel gewoon iets vragen of iets verstaan. Ik moet wel zeggen dat het wel snel is weggezakt, maar ik had er daar wel wat aan.

Wat heb je geleerd van je reis?

Ehm, ja.. het is meer gewoon echt een hele goeie ervaring geweest. Ik ben wel gewoon zelfstandiger en ik weet dat ik het nou aankan en ik weet dat ik het leuk vindt. Het is meer een beetje ontdekken of ik het kan en snap je wat ik bedoel?

Ja ja, was het een bewust keuze om het schildpaddenproject te doen of eh in plaats van bijvoorbeeld een sociaal project?

Nou, eigenlijk was het in het begin voordat ik er was wilde ik liever een sociaal project. Dat is gewoon meer voor mij iets. Maar mijn Spaans was gewoon nog niet zo goed dat ik echt met kinderen kon gaan werken ofzo. En toen ging een vriendinnetje die ik daar had gemaakt ging dit schildpaddenproject toen. En ik zat daar zelf ook al een klein beetje aan te denken dus toen dacht ik ga ik maar samen met haar daarheen.

En eh had je voordat je vertrok een beeld van hoe het je zou afgaan met het leggen van contacten met personen uit andere culturen?

Ja, ik eh ja. Het was wel een beetje hetzelfde zoals ik had verwacht gewoon. Want je komt natuurlijk wel echt in een andere cultuur dus ik dacht wel dat wordt wel wennen. Maar ik weet dat ik me goed aan kan passen daaraan en dat is eigenlijk wel zo gegaan.

En welke aspecten achtte jij belangrijk bij het leggen van contacten en het communiceren daar?

Eh ja, dat je gewoon respect hebt voor een andere cultuur en gewoon beleefdheid.

Is dit ook veranderd gedurende of na je verblijf?

Nee niet echt. Tuurlijk leer je die mensen wel beter kennen. Maar m'n standaard basisprincipes zou ik maar zeggen zijn niet echt veranderd daarover.

En wat zijn dan je basisprincipes?

Ik kan het niet echt uitleggen, maar ik ga niet meteen helemaal zijn hoe ik hier ook ben. Ik wacht eerst even af hoe het beste daarmee om kan gaan.

Er is ook een model die vaardigheden weergeeft die je kunnen helpen bij het succesvol communiceren met mensen uit een andere cultuur, dat heet interculturele competenties. Er zijn een aantal aspecten: kennis, houding, vaardigheden voor het interpreteren en interactie.

Had je kennis van deze aspecten als zijnde zeg maar voorwaarde voor het goede verloop van de communicatie?

Wat zei je?

Deze aspecten die ik net opnoemde dus eh kennis, houding enzo. Wist je dat dat belangrijk was bij het leggen van contacten met mensen uit andere culturen?

Ja ja, ik had niet echt daar op ingelezen, maar ik weet wel gewoon dat dat belangrijk is.

Denk je ook dat deze vaardigheden waardevol zijn om op je CV te zetten?

Ja, misschien wel.

Kun je jouw reis ook goed onder woorden brengen? Bijvoorbeeld in een sollicitatiegesprek?

Eh ja, ik denk het wel, maar ik weet niet zo goed waar ik de nadruk op moet leggen. Maar bij specifieke vragen kan ik het wel goed uitleggen.

Je hebt de optie gehad om een training te volgen van Muses. Jij hebt dit niet gedaan, had je daar een reden voor?

Nou, nee, eigenlijk niet. Ik was het gewoon een beetje vergeten. Maar ik dacht ook ik ga ook niet zo lang. En ik dacht ook zelf al van ik weet ook niet of ik genoeg kennis had van het Spaans om een sociaal project te doen en het ging voornamelijk daarover.

Denk je dat jouw reis je kansen op de arbeidsmarkt verbeterd?

Nouja, ik denk wel dat als ik dat Spaans een beetje oppak dat dat sowieso wel goed is. Maar de reis zelf weet ik niet, ik studeer dan psychologie dat heeft er niet heel veel mee te maken.

In ieder geval wel waardevol om op je CV te zetten?

Ja, dat wel sowieso.

Denk je dat als je de training van Muses had gevolgd je meer uit je reis had kunnen halen?

Nou, ik denk het niet. Ik denk niet dat ik echt iets hebt gemist.

Wat waren je dagelijkse taken in het project?

Het was vooral 's nachts, ik moest veel over het strand lopen en als er dan een schildpad was moest je een soort ((onverstaanbaar)) waar ze eieren konden leggen en soms moet je die afschermen van wasberen of dieven. En dat is echt met schildpadden, maar overdag waren die er niet. Ik was daar ook helaas op het verkeerde moment, want de eieren kwamen niet uit. Maar overdag moesten we dan op het strand met zand een soort van gebied maken waar die eieren dan 's nachts veilig konden uitkomen. Maar we moesten ook heel vaak harken in het gras en dat vond ik wel heel stom en dat had er ook niks mee te maken en dan zit je daar in die hitte. We hadden ook best vaak niks te doen. Ik was met een hele leuke groep en dat heeft me er wel doorheen geholpen want als ik langer was geweest en zonder hun dan had ik het wel heel anders ervaren.

En heb je ook een soort van misverstanden doorstaan op basis van cultuurverschillen?

Eh, nee, niet ervaren.

En zijn er zaken die je zijn opgevallen dit gaat wel heel anders dan in mijn cultuur?

Niet perse, maar op die school in mijn klas hadden we het een keer over abortus. Daar ging het over. En toen ging die lerares al heel snel de deur dichtdoen en zachter praten, zodat de anderen dat niet konden horen, omdat ze daar heel gelovig zijn. Dus dat viel me wel op, dat dat zo'n taboe was om daarover te praten.

Dat waren mijn vragen! Bedankt dat je wilde meewerken aan dit onderzoek.

Respondent 3

Datum interview: 21-05-2014

Duur interview: 15 minuten

Geboortedatum: 29-11-1994

Geslacht: vrouw

Periode op reis geweest: 18-03-2013 t/m 14-05-2013

Bestemming: Peru

Musestraining: 22-01-2014

Taalcursus: Spaans

Wat doe je op dit moment? *Ik studeer. Ik studeer communicatie op de HAN in Arnhem. Hoeveelste jaar? Eerste jaar.*

Was je voor deze reis al eerder voor een langere tijd in het buitenland geweest?
Nee nee, alleen voor vakantie.

Dus het was voor jou de eerste keer om voor een langere tijd weg te gaan?
Niet echt voor de eerste keer alleen, ik heb ook een keer 3 weken een taalcursus in Engeland gedaan. Dat heeft me wel een beetje voorbereid.

Hoe heeft dat jou geholpen bij deze reis?
Toen vond ik het heel moeilijk om contact te maken en vond ik het heel erg als ik alleen was. En voor deze reis maakte het me altijd iets minder uit. Ik dacht wel van het komt toch wel goed.

Waarom heb je besloten deze reis te maken?
Ik was dat jaar begonnen met een studie, maar dat bleek eigenlijk niks te zijn dus toen ben ik gestopt na twee maanden ongeveer. Ik wou eigenlijk al heel lang op reis gaan, maar door van alles dacht ik van nou ik ga toch maar eerst studeren. En toen ik ging een beetje rondkijken en ik wilde al lang vrijwilligerswerk doen en naar Zuid-Amerika. Dus toen dacht ik dan ga ik even bij Activity International, ik heb toen bij alle landen... Toen zat ik eerst heel erg te twijfelen tussen Mexico en Peru, nouja Peru lijkt me gewoon het leukst met alle activiteiten die ze ook aanbieden.

Wat was je motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen?
Eh ja, het leek me heel bijzonder denk ik, dat je op die manier ook de cultuur leert kennen, maar ook dat je op een bepaalde manier toch een beetje kan helpen of ja.. het gevoel hebt dat je kan helpen, want uiteindelijk verschilt dat denk ik ook per programma, je bent toch een vrijwilliger die komt en weer gaat dus dat is al wel eh ja..

Had je voorkennis van het land voordat je op reis ging?
Niet echt eigenlijk. Ik had wel een Lonely Planet gekocht en een beetje ingelezen en een beetje op internet gezocht, maar ik wist er niet heel veel van.

Hoe heb je voorbereid op je vertrek?
Eh ja.. ik ehm ja de spullen gekocht die ik nodig had en een beetje gekeken wat ik graag wou doen, dat soort dingen. Verder was er een soort cursus iets voor vrijwilligers ik weet niet meer precies van wat. Maar dan kreeg je een beetje een inleiding over hoe vrijwilligerswerk zou zijn en hoe je iets kunt bijdragen ofzo, dus dat.

Daar ga ik straks ook verder op in..

Wat heb je geleerd van je vrijwilligersreis?

Ehm..

Wat heeft het je gebracht?

Een heleboel. Het vrijwilligerswerk heb ik dus niet heel veel gedaan, zoals ik gepland had, maar ik vond het wel bijzonder om te zien. Maar ook gewoon het land is heel mooi en veel nieuwe vrienden gemaakt en wat ik ervan geleerd heb ja; nog meer eigenlijk dat ik het af en toe gewoon heel fijn vind om even alleen te zijn of dat ik af en toe merk dat ik juist graag mensen om me heen wil hebben. Dat soort dingen.. dat dat gewoon heel makkelijk kan.

Hoe zagen jouw acht weken eruit?

Ehm, ik heb eerst 4 weken taalcursus Spaans gedaan, toen 2 weken vrijwilligerswerk in een weeshuis en toen ben ik nog 1 week naar Bolivia geweest en toen had ik nog een paar dagen en toen ging ik naar huis.

Heeft de taalcursus je verder geholpen tijdens je periode in Peru?

Ja zeker, want door de taalcursus kon ik wel gewoon een beetje standaardgesprekjes voeren met de mensen daar. En eh ja met de mensen waarmee ik omging konden al wel beter Spaans dus die voerden iets meer het woord eigenlijk.

Welke taken voerde je uit tijdens het vrijwilligerswerk?

Nou het vrijwilligerswerk was heel ongeorganiseerd. Ik kwam daar de eerste keer toen waren daar heel veel vrijwilligers en die waren eigenlijk gewoon met de kindjes aan het spelen, de kinderen waren hun haren aan het vlechten. Er was niet echt een taak dat ze zeiden zoals je kan helpen met het huiswerk. Het was niet echt goed georganiseerd.

Dus je moest zelf een beetje uitzoeken wat je ging doen? *Ja*

Hoe heb je dat uiteindelijk aangepakt?

Ik heb vooral met de kindjes gespeeld en dat ze m'n haren gingen vlechten. Ik heb ook wel een paar keer geholpen met het huiswerk, het Engels huiswerk ofzoiets en dat vonden ze dan wel fijn. Maar het was niet van grote invloed.

En had je voordat je vertrok hoe je het zou afgaan met het leggen van contacten met personen uit andere culturen?

Nee, niet echt. Mijn beeld van het vrijwilligerswerk was ook wel dat ik dacht dat het iets georganiseerder zou zijn ofzo. Ook omdat dat hier gewoon zo is, dus dat was een cultuurverschil. En ehm.. ja ik liet het meer op me af komen, dat ik dacht van het komt vast goed allemaal.

Welke aspecten achtte jij belangrijk bij het leggen van contacten en het communiceren met de mensen uit Peru?

Eh ja.. ik weet niet, dat je in ieder geval wel een gesprek kan voeren ofzo? Bedoel je dat ?

Ja of vaardigheden, dingen waarvan je denk dat je wel in je achterhoofd moet houden voordat ik met ze aan het werk ga.

Niet echt, ja toen ik de eerste keer kwam met de begeleidster kwam toen dacht ik wel van ohw je merkt wel dat ze het allemaal niet supergoed hier hebben. Toen dacht ik wel voor die kinderen ik moet gewoon lief zijn en ondersteunend, maar ook niet dat ze teveel gehecht aan me raken.

Er is namelijk een model die een aantal vaardigheden beschrijft die je kunnen helpen bij het succesvol laten verlopen van die communicatie. Dat is kennis van de andere cultuur, je attitude/houding tegenover anderen, vaardigheden voor het interpreteren en het opbouwen van relaties. Had je voorafgaand misschien over deze aspecten nagedacht ?

Niet echt eigenlijk. Nee.

Dan heb ik nog een paar vragen met betrekking tot de training die je gevolgd hebt.

Hoe heb je die training ervaren?

Ik vond het wel leerzaam. Ik had niet echt een beeld van vrijwilligerswerk, maar ze vertelden daar inderdaad dat je naja dat je bij weeshuizen inderdaad dat de kinderen snel hechten aan iemand. Dat maakte me wel heel erg duidelijk dat ik wel gewoon afstand moest houden, maar ook dat je gewoon ondersteunend moest zijn voor het personeel. Het heeft me kennis gegeven, maar uiteindelijk heb ik het niet echt toegepast omdat het sowieso niet zo goed georganiseerd was en ik wist niet goed hoe ik het moest toepassen.

Gingen ze in de training ook dieper in op cultuurverschillen waar je mee in aanraking zou komen?

Ja.. ja.

Heeft dat je nog verder geholpen bij het communiceren?

Niet echt, omdat ik ook nog maar heel erg basiskennis van Spaans had, kon ik ook niet echt gesprekken met ze voeren, met de meisjes. Dus het was ook niet dat dat echt kon zeg maar.

Heeft de training je geholpen tijdens de voorbereiding?

Ja, ik denk het wel.

En denk je dat de training je beeld over die vaardigheden die ik net opnoemde.. heeft dat je beeld over die vaardigheden veranderd?

Nee, ik denk het niet, ik weet het eigenlijk niet precies.

Denk je dat deze vaardigheden en je persoonlijke ontwikkeling waardevol is om op je CV te zetten?

Ja, dat denk ik wel.

Hoe zou je dat dan onder woorden brengen?

Ja, ik denk dat ik vooral volwassener ben geworden door de reis. Moeilijk.. Ik heb er op zo'n manier nog niet over nagedacht. Ik ben er sowieso wel volwassener geworden en ik maak makkelijk contact met mensen en ik stap sneller mensen af.

En denk je dat de training nog heeft bijdragen om meer uit je ontwikkeling te halen? Denk je dat als je de training niet had gevolgd dat dit invloed had gehad op je reis?

Een beetje misschien, maar niet supererg. De training ging voornamelijk over vrijwilligerswerk en ik had vooral heel veel contacten met andere internationale mensen uit Amerika en uit meer Westerse culturen.

In de training word je wel bewust gemaakt van een aantal aspecten die belangrijk zijn.

Ja, het heeft me toch ook wel voorbereid dat het niet zo is als bij ons. Dat was maar meer een idee en je weet het dan wel, maar omdat je het niet gezien hebt is het nog niet zo goed doorgedrongen. Het heeft wel met kinderen enzo heel leerzaam. Als ik het niet had gedaan, was ik denk ik anders met de kinderen omgegaan.

Denk je dat jouw reis je kansen op de arbeidsmarkt verbeterd hebben?

Dat weet ik niet.

En de vaardigheden die je ervan hebt geleerd dat deze zinvol zijn voor jou in de toekomst?

Ja, dat denk ik wel ehm dat weet ik zeker. De reis staat goed op m'n CV, maar ik ehm ja.. ik ben er niet zo bewust van dat dat echt heel veel invloed kan hebben ofzo.

Nog wel lastig dus?

Ja, ik werk nu wel, heb een bijbaantje dus het is wat dat betreft niet nodig. En in de toekomst ben ik van plan nog veel te gaan reizen en dingen te gaan doen internationaal, dus dan zal dit misschien maar een klein deel zijn van wat ik nog allemaal ga doen.

Dit waren de vragen! Bedankt voor je medewerking.

Respondent 4

Datum interview: 21-05-2014

Duur interview: 11 minuten

Geboortedatum: 09-06-1991

Geslacht: vrouw

Periode op reis geweest: 01-07-2013 t/m 29-07-2013

Bestemming: Thailand

Musestraining: 26-05-2013

Taalcursus: -

Wat doe je op dit moment?

Ik ben momenteel nog student. Ik hoop volgende maand af te studeren. Ik ben nu bezig met m'n afstudeeronderzoek.

Voor welke studie?

Redactie- en mediaproductie.

En eh ben al een beetje aan het kijken om te gaan werken?

Ja, ik ben eigenlijk al aan het solliciteren. Ik heb van de week ook al een sollicitatiegesprek gehad dus ik wil wel zo snel mogelijk aan de slag.

Was je voor deze reis al een langere tijd naar het buitenland geweest?

Nee, eigenlijk niet en ook nog nooit alleen dus eh. Dus dit was echt de eerste keer? Ja.

Waarom heb je besloten deze reis te maken?

Ik had er eigenlijk al vaker over nagedacht dat ik dat wilde doen en vorig jaar vlak voor de zomervakantie dacht ik van ja waarom ga ik het nu eigenlijk niet doen, want volgend jaar ben ik klaar met m'n studie en wil ik gewoon lekker doorgaan en werken en dan komt het er waarschijnlijk niet meer van. Toen heb ik besloten om het toch te gaan doen.

Wat was je motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen in het buitenland?

Ik vind andere culturen heel erg leuk. Azië trok me wel wat dat betreft dus ik was wel heel benieuwd. En ja eh ook wel dat te ervaren, we hebben hier natuurlijk heel erg veel en om te kijken hoe ik daarmee om te gaan als ik daar minder zou hebben. Hoe ik ermee om zou gaan om daar met die kinderen te werken. Ja om mezelf te leren kennen en om daar een beetje te helpen en om de cultuur te ontdekken.

Thailand was je geweest, waar heb je precies gezeten?

In Changmai, in het noorden.

Op wat voor soort project heb je gewerkt?

In een sociaal project, ik heb in een weeshuis geholpen daar.

En wat voor taken had je in het weeshuis? Wat heb je zoal gedaan?

Het was voornamelijk met de kinderen spelen, omdat er heel veel ook nog best wel jong waren. En eh ja beetje spelletjes, ja sporten ook vonden ze heel erg leuk. Voor ons was het af en toe iets minder, omdat het bloedheet was maar die kinderen gaan natuurlijk gewoon door natuurlijk.

Ja, die zijn er wel aan gewend .. Ja die hebben zoveel energie en zijn er wel aan gewend ja.

En er waren een aantal oudere meiden die we hebben geholpen met hun Engelse huiswerk. Die wilden ook gewoon leren, omdat ze ook lerares wilde worden. En de moeders geholpen met koken, omdat ze natuurlijk met z'n tweetjes natuurlijk voor 60 kinderen moesten koken, dus ja in de keuken ook.

Had je voorkennis van het land voordat je op reis ging?

Ja, ik heb wel veel over de cultuur gelezen enzo. Ik ben dus niet eerder in Thailand geweest, maar ik heb er wel erg over gelezen. Dat kwam ook wel omdat ik bij Stichting Muses de trainingsdag heb gevolgd. Daar werd ook nog wel duidelijker dat het wel belangrijk is om rekening te houden met de cultuur etc., wat natuurlijk ook wel logisch is. Dus ik heb me er wel echt aardig over ingelezen ja. En we kregen natuurlijk dat we daar waren ook een introductie, daar vertelde ze ook nog wel veel dingen over de cultuur.

Hoe heb je je voorbereid op je vertrek?

Ik heb dus bij Muses een training gevolgd voordat ik wegging en trouwens ook nadat ik weer terug was hoor. Dat vond ik wel heel prettig, want er zijn gewoon heel veel dingen waar ik zelf nog niet eens aan gedacht had en die zij wel naar voren brachten. En het is natuurlijk ook heel leuk om andere vrijwilligers te ontmoeten die natuurlijk ook weggaan. En ja via Activity kreeg ik ook verschillende informatie en zelf gewoon inlezen. Via Google lekker zoeken, daar vind je genoeg natuurlijk.

En wat heb je geleerd van je vrijwilligersreis?

Ehm.. ja verschillende dingen. Ik denk ook dat je heel veel leert van het contact met de andere vrijwilligers. Het zijn natuurlijk ook allemaal andere culturen, maar daar moet je mee samenwerken en dat ging ook heel goed. Iedereen was hartstikke open en iedereen had er veel zin in om er wat van te maken. Dus in contact met andere mensen leer je denk ik wel veel. En dat je toch in een andere cultuur bent, daar moet je ook wel rekening mee houden. Ik denk dat je daar ook wel veel leert.

Had je voorafgaand je vertrek een beeld van hoe het je zou afgaan met het leggen van contacten met mensen uit een andere cultuur?

Nou, ja ik had ook op zich wel verwacht dat het redelijk makkelijk zou gaan, omdat je ook in een vrijwilligershuis zit en ik was alleen dus ik bedoel dan moet je jezelf wel dwingen contacten te zoeken. Dat ging wel erg makkelijk en dat had ik ook wel verwacht dat dat niet al te moeilijk zou zijn.

En welke aspecten achtte jij belangrijk bij het leggen van deze contacten?

Ik denk dat je gewoon open moet zijn, want iedereen wil van elkaar leren en hun zijn ook geïnteresseerd in jou. Gewoon een open instelling.

Is dit beeld ook veranderd gedurende of na je verblijf?

Nee, eigenlijk niet echt. Het is me gewoon duidelijk geworden dat je dat echt zo moet doen. Dat raad

ik mensen wel aan als ze gaan, dat je open moet zijn en dat je goed moet luisteren en kijken. Dat je geduld moet hebben, dat je kijkt en dat je er goed over nadenkt.

Er is namelijk ook een model die deze vaardigheden weergeeft, interculturele competenties wordt dit ook wel genoemd. En eh dat zijn een aantal vaardigheden die belangrijk zijn om de communicatie succesvol te laten zijn, dat zijn kennis van de andere cultuur, houding, vaardigheden om te interpreteren en hoe ga je met de interactie om. Je zegt inderdaad een open houding. Had je van de andere aspecten ook kennis voordat je op reis ging?

Ja, goeie vraag. Nou ik denk wel.. ik heb van tevoren wel heel veel over de Thaise cultuur in ieder geval veel gelezen, dus dat heeft denk ik wel geholpen. En over de andere culturen, van de andere vrijwilligers, dat is daar al heel snel aan bod gekomen. Omdat je heel erg met elkaar praat, hoe gaat het in andere landen en hoe gaat het in Nederland. Dat is daar al heel snel naar voren gekomen door gewoon naar elkaar te luisteren en dat iedereen makkelijk vertelt hoe het bij ieders land eraan toe gaat.

Ik heb nog een paar vragen met betrekking tot de voorbereidingstraining van Muses.

Hoe heb je de training van Muses ervaren?

Ik vind het sowieso heel erg.. Ik raad iedereen aan dat het gewoon heel leuk is om het te doen om een beetje het vrijwilligerswerk zeg maar in te luiden. En het is gewoon heel informatief, dus ik zei net ook het zijn dingen waar je zelf niet zo snel bij nadenkt. Omdat je ook rollenspellen doet, weet je toch als het gebeurt hoe je erop moet reageren. Anders sta je natuurlijk gewoon met je mond vol tanden.

En heeft dit je ook geholpen tijdens je reis? Dat je hierop terug ging koppelen?

Ja, wel een beetje denk ik. Maar eh.. ja niet heel erg veel. Ik heb voor mezelf een dagboek bijgehouden en ik ben op zich vrij nuchter, dus ik kan wel gewoon rustig blijven.

En denk je dat de vaardigheden waar we het net over hadden. Denk je dat de training van Muses jouw beeld daarover ook heeft veranderd?

Ehm.. ja ik denk wel een beetje voorbereidend ja. Het is zelf ook wel dat je denkt dat je een open houding moet hebben, ik moet zus en ik moet zo. Ik moet me een beetje inlezen. Het zijn ook wel dingen die je zelf ook wel logisch kan bedenken om het zo maar te zeggen. Maar door echt specifieke dingen aan te dragen, dan weet je ook een beetje hoe je het moet toepassen zeg maar. Dat heeft die training wel.

En denk je dat deze vaardigheden ook waardevol zijn om bijvoorbeeld op je CV te zetten?

Ja, ik heb wel op m'n CV gezet dat ik vrijwilligerswerk heb gedaan inderdaad. Ja ja.. ik denk het wel. Het laat wel zien wie je als persoon bent en dat is net zo goed belangrijk op een CV natuurlijk als dat je er een baan op zet.

En het omgaan met mensen uit een andere cultuur?

Stel dat je ergens in een internationaal bedrijf gaat mensen met verschillende culturen op de werkvloer. Dus dat je de ervaring hebt om met mensen uit verschillende culturen te communiceren? Zou je zoiets aandragen tijdens een sollicitatiegesprek?

Ik zou zeggen dat ik dat eigenlijk niet op m'n CV heb staan, maar dat ik dat eigenlijk wel een goeie vind als je er zo bij nadenkt.

Kun je je ervaring goed onder woorden brengen?

Ik denk dat ik zelf wel. Ik heb ook een blog bijgehouden etc. Ik vind zelf natuurlijk schrijven heel erg leuk, daarom doe ik ook die opleiding. Ik denk dat ik voor mezelf het goed onder woorden kan brengen

en goed op mensen kan overbrengen wat het voor mij betekend heeft zeg maar. Ja.. voor je werk.. Ja ik denk wel dat je kunt aangeven wat voor eigenschappen je daardoor hebt kunnen ontwikkelen of kunnen verbeteren.

Denk je ook dat jouw reis je kansen op de arbeidsmarkt hebben verbeterd?

Eh ja ik denk dat het ook wel een beetje ligt aan de sector waar je in zit. En het soort baan waar je op solliciteert.

Denk je dat de training van Muses heeft bijgedragen om meer uit je persoonlijke ontwikkeling te halen tijdens je reis?

Ja, ik denk het wel, omdat je bij bepaalde dingen meer stilstaat omdat hun dat naar voren brengen dus ja.

Dit waren al mijn vragen! Bedankt voor je medewerking!

Bijlage V: Online enquête

Hallo reiziger! Fijn dat je mijn enquête wilt invullen. Het invullen van de enquête kost ongeveer 10 minuten. Een tijdje geleden heb jij een vrijwilligersreis gemaakt. Mijn naam is Manon Scholte Lubberink en ik ben momenteel stagiaire bij Activity International. Het doel van dit onderzoek is te kijken naar de ontwikkeling van interculturele vaardigheden bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. De vragen hebben betrekking op jouw laatste reis met Activity International.

Alvast heel erg bedankt voor de medewerking!

Groetjes,

Manon

1. Wat is je leeftijd?
2. Wat is je geslacht?
3. In welk continent heb je vrijwilligerswerk gedaan? Azië, Latijns-Amerika, Afrika.
4. Heb je een voorbereidingstraining bij Stichting Muses gevolgd? Ja. Nee.
5. Hoeveel maanden ben je op reis geweest? (Indien je korter dan één maand op reis bent geweest, vul dan 1 in.). Aantal maanden.
6. Hoeveel maanden ben je weer thuis? (Indien je korter dan één maand thuis bent, vul dan 1 in.)
Aantal maanden
7. Ben je voorafgaand je vrijwilligersreis eerder voor een periode langer dan één maand in het buitenland geweest? (Indien je niet langer dan één maand op reis bent geweest, vul dan 0 in.)
Aantal maanden

De volgende stellingen zijn bedoeld om erachter te komen in hoeverre jij last hebt van de re-entry shock. Dit betekent dat je problemen ervaart wat betreft aanpassing aan de thuiscultuur na een verblijf in het buitenland. De antwoordmogelijkheden zijn op basis van een waarderingschaal. De meest linkerkant betekent dat de stelling niet voor jou van toepassing is. De meest rechterkant betekent dat de stelling wel bij jou van toepassing is.

8. Heb je momenteel nog last van de re-entry shock?
 - Ik heb sterk het verlangen om terug te gaan naar het land waar ik geweest ben.
 - Ik heb op dit moment geen moeite om me aan te passen aan het leven thuis.
 - Ik kan me vanwege mijn terugkomst slecht concentreren tijdens mijn dagelijkse bezigheden.
 - Ik kan met mijn persoonlijke netwerk goed praten over mijn reiservaring.

zeer mee oneens - mee oneens - enigszins mee oneens – gemiddeld - enigszins mee eens - mee eens -
zeer mee eens.

De volgende stellingen zijn bedoeld om erachter te komen in hoeverre jij kennis had van de taal van de lokale bevolking. De antwoordmogelijkheden zijn op basis van een waarderingsschaal. De meest linkerkant betekent dat de stelling niet voor jou van toepassing is. De meest rechterkant betekent dat de stelling wel bij jou van toepassing is.

9. In welke mate had jij kennis van de taal van de lokale bevolking?

- Wanneer in de taal van de lokale bevolking werd gesproken begreep ik gesprekken over veel voorkomende onderwerpen uit het dagelijks leven.
- Tijdens gesprekken op het werk wanneer in de taal van de lokale bevolking gesproken werd begreep ik daar niets van.
- Ik kon gemakkelijk deelnemen aan gesprekken over onderwerpen uit het dagelijkse leven, gericht op het onderhouden van sociaal contact.
- Ik kon mij niet verstaanbaar maken in de taal van de lokale bevolking om zaken te regelen op het werk.

zeer mee oneens - mee oneens - enigszins mee oneens – gemiddeld - enigszins mee eens - mee eens - zeer mee eens.

De volgende stellingen zijn bedoeld om erachter te komen in hoeverre jij contact had met de lokale bevolking. De antwoordmogelijkheden zijn op basis van een waarderingsschaal. De meest linkerkant betekent dat de stelling niet voor jou van toepassing is. De meest rechterkant betekent dat de stelling wel bij jou van toepassing is.

10. In welke mate had jij contact met de lokale bevolking?

- Buiten mijn werkzaamheden op het project kwam ik ook thuis bij mensen uit de plaatselijke bevolking.
- Zodra ik klaar was met het vrijwilligerswerk had ik voornamelijk contact met andere vrijwilligers.
- Ik heb veel met mensen uit de lokale bevolking samengewerkt.
- Ik heb tijdens het vrijwilligerswerk veel zelfstandig gewerkt.

zeer mee oneens - mee oneens - enigszins mee oneens – gemiddeld - enigszins mee eens - mee eens - zeer mee eens.

De volgende stellingen zijn bedoeld om erachter te komen hoe jij jezelf inschat op interculturele vaardigheden. De antwoordmogelijkheden zijn op basis van een waarderingsschaal. De meest linkerkant betekent dat de stelling niet voor jou van toepassing is. De meest rechterkant betekent dat de stelling wel bij jou van toepassing is.

11. *Wanneer er onverwachte situaties optreden vind ik het moeilijk mijn plannen en/of gedrag hierop aan te passen.*
12. *Ik bekijk een situatie altijd vanuit verschillende culturele perspectieven.*
13. *Ik kan moeilijk omgaan met miscommunicaties met mensen die een verschillende culturele achtergrond hebben dan ik.*
14. *Indien ik in een situatie terecht kom waar miscommunicatie plaatsvindt probeer ik het te bekijken in het licht van mogelijk verschillende culturele achtergronden.*
15. *Ik vind de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten moeilijk te begrijpen.*
16. *Ik zet mijn eigen culturele waarden opzij als ik een andere cultuur probeer te begrijpen.*
17. *Ik analyseer situaties uit een andere cultuur die voor mij vreemd altijd vanuit mijn eigen culturele perspectief.*
18. *Ik respecteer de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten.*
19. *Ik gebruik altijd dezelfde communicatiestijl, ook wanneer ik met mensen uit verschillende culturen communiceer.*
20. *Ik spiegel communicatiestijlen van mensen met wie ik praat, bijvoorbeeld als iemand heel formeel is, probeer ik ook formeel te zijn.*

Nooit O O O O O O O Altijd

Als je nog vragen of opmerkingen hebt naar aanleiding van deze vragenlijst dan kun je die hieronder kwijt.

Dit waren alle vragen. Bedankt voor je medewerking! Ben je benieuwd naar de resultaten van dit onderzoek? Neem dan contact op met info@activityinternational.nl.

Bijlage VI: Globale schaal ERK-niveaus

Tabel: Gemeenschappelijke Referentieniveaus globale schaal		
Vaardige gebruiker	C2	Kan vrijwel alles wat hij hoort of leest gemakkelijk begrijpen. Kan informatie die afkomstig is uit verschillende gesproken en geschreven bronnen samenvatten, argumenten reconstrueren en hiervan samenhangend verslag doen. Kan zichzelf spontaan, vloeiend en precies uitdrukken en kan hierbij fijne nuances in betekenis, zelfs in complexere situaties, onderscheiden.
	C1	Kan een uitgebreid scala aan veeleisende, lange teksten begrijpen en de impliciete betekenis herkennen. Kan zichzelf vloeiend en spontaan uitdrukken zonder daarvoor aantoonbaar naar uitdrukkingen te moeten zoeken. Kan flexibel en effectief met taal omgaan ten behoeve van sociale, academische en beroepsmatige doeleinden. Kan een duidelijke, goed gestructureerde en gedetailleerde tekst over complexe onderwerpen produceren en daarbij gebruikmaken van organisatorische structuren en verbindingswoorden.
Onafhankelijke gebruiker	B2	Kan de hoofdgedachte van een ingewikkelde tekst begrijpen, zowel over concrete als over abstracte onderwerpen, met inbegrip van technische besprekingen in het eigen vakgebied. Kan zo vloeiend en spontaan reageren dat een normale uitwisseling met moedertaalsprekers mogelijk is zonder dat dit voor een van de partijen inspanning met zich meebrengt. Kan duidelijke gedetailleerde tekst produceren over een breed scala van onderwerpen; kan een standpunt over een actuele kwestie uiteenzetten en daarbij ingaan op de voor- en nadelen van diverse opties.
	B1	Kan de belangrijkste punten begrijpen uit duidelijke standaardteksten over vertrouwde zaken die regelmatig voorkomen op het werk, op school en in de vrije tijd. Kan zich redden in de meeste situaties die kunnen optreden tijdens reizen in gebieden waar de taal wordt gesproken. Kan een eenvoudige lopende tekst produceren over onderwerpen die vertrouwd of die van persoonlijk belang zijn. Kan een beschrijving geven van ervaringen en gebeurtenissen, dromen, verwachtingen en ambities en kan kort redenen en verklaringen geven voor meningen en plannen.
Basisgebruiker	A2	Kan zinnen en regelmatig voorkomende uitdrukkingen begrijpen die verband hebben met zaken van direct belang (bijvoorbeeld persoonsgegevens, familie, winkelen, plaatselijke geografie, werk). Kan communiceren in simpele en alledaagse taken die een eenvoudige en directe uitwisseling over vertrouwde en alledaagse kwesties vereisen. Kan in eenvoudige bewoordingen aspecten van de eigen achtergrond, de onmiddellijke omgeving en kwesties op het gebied van directe behoeften beschrijven.
	A1	Kan vertrouwde dagelijkse uitdrukkingen en basiszinnen, gericht op de bevrediging van concrete behoeften, begrijpen en gebruiken. Kan zichzelf aan anderen voorstellen en kan vragen stellen en beantwoorden over persoonlijke gegevens zoals waar hij woont, wie hij kent en dingen die hij bezit. Kan op een simpele wijze reageren, aangenomen dat de andere persoon langzaam en duidelijk praat en bereid is om te helpen.

Bijlage VII: Stellingen Cohen e.a. (2003) en Lough (2010)

De volgende geselecteerde stellingen zijn afgeleid uit het onderzoek van Cohen e.a. (2003) en Lough (2010). Stelling 1, 3, 5, 7 en 9 zijn in dit onderzoek omgepoold naar negatieve formuleren om zo de validiteit van dit onderzoek te waarborgen.

1. *Wanneer er onverwachte situaties optreden vind ik het moeilijk mijn plannen en/of gedrag hierop aan te passen.*

Strategie 1: strategieën die ik gebruik wanneer ik in een omgeving ben die cultureel verschillen van wat ik gewend ben.

Lough: I easily adapt my plans or ways of doing things in response to changing circumstances.

2. *Ik bekijk een situatie altijd vanuit verschillende culturele perspectieven.*

Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 1

Cohen e.a.: I consider ways in which different cultures might view things in different ways, for example how different cultures value privacy or independence.

Lough: Whatever the situation, I almost look at it from many points of view.

3. *Ik kan moeilijk omgaan met miscommunicaties met mensen die een verschillende culturele achtergrond hebben dan ik.*

= Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 3

Cohen e.a.: I use different cultural perspectives to interpret situations in which something seems to have gone wrong.

4. *Indien ik in een situatie terecht kom waar miscommunicatie plaatsvindt probeer ik het te bekijken in het licht van mogelijk verschillende culturele achtergronden.*

= Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 2

Cohen e.a.: I figure out what cultural values might be involved when encounter a conflict or something goes wrong.

5. *Ik vind de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten moeilijk te begrijpen.*

= Strategie 1 begrijpen en aanpassen, stelling 9

Cohen e.a.: I try to understand what my friends living in another culture say about my own culture from their perspective.

Lough: I understand the feelings of people from other cultures well.

6. *Ik zet mijn eigen culturele waarden opzij als ik een andere cultuur probeer te begrijpen.*

= Strategie 3 interpreteren, stelling 19

Cohen e.a.: I set aside my own cultural values and beliefs when trying to understand another culture.

7. *Ik analyseer situaties uit een andere cultuur die voor mij vreemd altijd vanuit mijn eigen culturele perspectief.*
= Strategie 3 interpreteren, stelling 18
Cohen e.a.: I analyze things that happen in another culture that seem strange to me from as many perspectives as I can.
8. *Ik respecteer de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten.*
= Strategie 5 communiceren, stelling 31 (Cohen e.a., 2003)
Cohen e.a.: I respect the way people from another culture express themselves.
Lough: I have a very strong appreciation of other nations, cultures, and customs.
9. *Ik gebruik altijd dezelfde communicatiestijl, ook wanneer ik met mensen uit verschillende culturen communiceer.*
= Strategie 5 communiceren, stelling 27
Cohen e.a.: I use different types of communication styles when talking with someone from another culture.
10. *Ik spiegel communicatiestijlen van mensen met wie ik praat, bijvoorbeeld als iemand heel formeel is, probeer ik ook formeel te zijn.*
= Strategie 5 communiceren, stelling 30
Cohen e.a.: I mirror the communication style of the person I am speaking with, for example if they are always formal, I try to be formal too.

Bijlage VIII: E-mails voor de respondenten

Hallo reiziger,

Mijn naam is Manon Scholte Lubberink en ik loop momenteel stage bij Activity International. Ik doe de opleiding Interculturele Communicatie en in het kader van mijn scriptie ben ik benieuwd naar jouw mening! Een tijdje geleden heb jij een vrijwilligersreis gemaakt met Activity International en ik doe onderzoek naar de ontwikkeling van interculturele vaardigheden bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen, jij dus! J De vragen hebben betrekking op jouw **laatste vrijwilligersreis** met Activity International.

Het invullen van de enquête kost slechts 10 minuten van je tijd en je helpt mij er enorm mee. Jouw persoonlijke ervaring is het belangrijkste voor mijn onderzoek.

[Klik hier om de enquête te openen.](#)

Als deze link niet werkt, plak dan de volgende link in je browser: <https://nl.surveymonkey.com/s/GKWZTSC>.

Alvast heel erg bedankt voor je medewerking! Ik hoop op een hoge respons, dus invullen maar!

Groetjes,
Manon Scholte Lubberink

Activity International
Brammelerstraat 15
7511 JG Enschede
Tel: 053-483 10 47
info@activityinternational.nl

Reminder:

Hallo reiziger,

Ondanks dat al veel mensen mij geholpen hebben (dank hiervoor!), heb ik nog steeds respondenten nodig voor mijn afstudeeronderzoek.

Deze e-mail is gericht aan allen die mijn enquête nog niet hebben ingevuld.

Het invullen van de enquête kost slechts 10 minuten van je tijd en je helpt mij er enorm mee. Jouw persoonlijke ervaring is het belangrijkste voor mijn onderzoek.

Mijn naam is Manon Scholte Lubberink en ik loop momenteel stage bij Activity International. Ik doe de opleiding Interculturele Communicatie en in het kader van mijn scriptie ben ik benieuwd naar jouw mening! Een tijdje geleden heb jij een vrijwilligersreis gemaakt met Activity International en ik doe onderzoek naar de ontwikkeling van interculturele vaardigheden bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen, jij dus! J De vragen hebben betrekking op jouw laatste vrijwilligersreis met Activity International.

[Klik hier om de enquête te openen.](#)

Als deze link niet werkt, plak dan de volgende link in je browser: <https://nl.surveymonkey.com/s/GKWZTSC>.

Alvast heel erg bedankt voor je medewerking! Ik hoop op een hoge respons, dus invullen maar!

Groetjes,

Manon Scholte Lubberink

Activity International
Brammelerstraat 15
7511 JG Enschede
Tel: 053-483 10 47
info@activityinternational.nl

Bijlage IX: Codeboek data-analyse

Vraag 2: Wat is je geslacht?

1 = man, 2 = vrouw

Vraag 3: In welk continent heb je vrijwilligerswerk gedaan?

1 = Afrika, 2 = Azië, 3 = Latijns-Amerika

Vraag 4: Heb je een voorbereidingstraining bij Stichting Muses gevolgd?

1 = ja, 2 = nee.

Vraag 8: Heb je momenteel nog last van de re-entry shock?

Zeer mee oneens = 1

Mee oneens = 2

Enigszins mee oneens = 3

Gemiddeld = 4

Enigszins mee eens = 5

Mee eens = 6

Zeer mee eens = 7

Vraag 9: In welke mate had jij kennis van de taal van de lokale bevolking?

Zeer mee oneens = 1

Mee oneens = 2

Enigszins mee oneens = 3

Gemiddeld = 4

Enigszins mee eens = 5

Mee eens = 6

Zeer mee eens = 7

Vraag 10: In welke mate had jij contact met de lokale bevolking?

Zeer mee oneens = 1

Mee oneens = 2

Enigszins mee oneens = 3

Gemiddeld = 4

Enigszins mee eens = 5

Mee eens = 6

Zeer mee eens = 7

Vraag 11: Interculturele competenties

Nooit = 1

Soms = 2

Regelmatig = 3

Gemiddeld = 4

Vaak = 5

Heel vaak = 6

Altijd = 7

Bijlage X: Gemiddelde scores per stelling

In de volgende tabel staan de gemiddelde scores en standaarddeviaties weergegeven van de omgepoolde variabelen. Hoe hoger de score hoe beter de respondenten zichzelf beoordelen op elk item. De negatief geformuleerde items zijn omgepoold zodat ze allen in dezelfde richting wijzen.

Tabel 15: Gemiddelde scores en standaarddeviaties stellingen

Stellingen	Strategie	Gemiddelde scores en standaarddeviaties
Wanneer er onverwachte situaties optreden vind ik het moeilijk mijn plannen en/of gedrag hierop aan te passen. <i>N</i> = 326	Begrijpen en aanpassen	5.32 (1.34)
Ik bekijk een situatie altijd vanuit verschillende culturele perspectieven. <i>N</i> = 326	Begrijpen en aanpassen	5.22 (1.22)
Ik kan moeilijk omgaan met miscommunicaties met mensen die een verschillende culturele achtergrond hebben dan ik. <i>N</i> = 326	Begrijpen en aanpassen	5.55 (1.04)
Indien ik in een situatie terecht kom waar miscommunicatie plaatsvindt probeer ik het te bekijken in het licht van mogelijk verschillende culturele achtergronden. <i>N</i> = 325	Begrijpen en aanpassen	5.27 (1.20)
Ik vind de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten moeilijk te begrijpen. <i>N</i> = 325	Begrijpen en aanpassen	5.34 (1.26)
Ik zet mijn eigen culturele waarden opzij als ik een andere cultuur probeer te begrijpen. <i>N</i> = 323	Interpreteren	5.04 (1.35)
Ik analyseer situaties uit een andere cultuur die voor mij vreemd zijn altijd vanuit mijn eigen culturele perspectief. <i>N</i> = 322	Interpreteren	4.14 (1.30)
Ik respecteer de wijzen waarop mensen uit verschillende culturen zichzelf uiten.	Communiceren	6.05 (0.94)

N = 324

Ik gebruik altijd dezelfde communicatiestijl, ook wanneer ik met mensen uit verschillende culturen communiceer. Communiceren 4.74 (1.37)

N = 324

Ik spiegel communicatiestijlen van mensen met wie ik praat, bijvoorbeeld als iemand heel formeel is, probeer ik ook formeel te zijn. Communiceren 5.49 (1.06)

N = 326

Bijlage XI: Reacties respondentent

Tien respondentent koppelden terug op de stellingen die de re-entry shock meten. Enkele respondentent gaven aan dat dit wel een probleem was toen ze terugkeerden, maar dat ze het nu niet meer ervaren:

- *Respondent 6: De vragen m.b.t. re-entry zijn toegespitst op 'momenteel'. Aangezien ik al 13 maanden terug ben, zijn die voor mij nu niet meer zo van toepassing.*
- *Respondent 129: Ik ben inmiddels een jaar thuis. Ik ben nu alweer een behoorlijke lange tijd gewend aan de Nederlandse cultuur. Hierbij moet ik wel zeggen, dat ik op het begin veel moeite had met de dagelijkse dingen toen ik weer eenmaal in Nederland is.*
- *Respondent 151: Er missen vragen over hoe groot de re-entry shock was in de eerste (paar) maand(en) na terugkomst! Ik heb er heel lang over gedaan om me weer aan te passen, niet meer constant aan Latijns-Amerika te denken en van mijn heimwee af te komen.*
- *Respondent 160: Ik ben inmiddels al 22 maanden terug van mijn reis en heb nu dus nauwelijks die problemen van re-entery, maar deze problemen heb ik wel heel sterk gehad de eerste maand na terug komst.*
- *Respondent 185: Advies: beperk de vragenlijst tot mensen die 6 maanden of korter terug zijn van hun project. Voor mij was de 'terugkeerstress' allang niet meer relevant.*

Verder waren er twee respondentent die elkaar tegenspraken met betrekking tot de re-entry shock:

- *Respondent 171: Ik heb het gemiddeld genomen, ik ben namelijk nu 3 x 5 maanden weg geweest en nu de laatste keer 2 maanden. Door de ervaringen van eerder is de "thuis-komshock" vlakker.*
- *Respondent 266: Ik ben in oktober tot december naar Suriname geweest. Toen 2 maanden thuis geweest en eind februari via andere organisatie voor 3 weken naar panama vertrokken en daarna 9 weken in Costa Rica geweest ben nu net 2 weken terug in Nederland en moet erg aan Nederland wennen. Ik vind het lastiger om aan Nederland te wennen als aan de landen die ik bezocht heb.*

De vragen met betrekking tot kennis van de taal van de lokale bevolking wekten ook enkele reacties op:

- *Respondent 67: Ik werkte op een schildpaddenproject waar maar twee locals werkten en verder wetenschappers en vrijwilligers van over de hele wereld, dus er werd voornamelijk Engels gesproken. Verder lag het project behoorlijk geïsoleerd van alles af, dus geen verder contact met locals kunnen opdoen.*
- *Respondent 144: Wat betreft de communicatie met de bevolking. Ik ben in Swaziland geweest en daar is Engels de 2e taal. Ik heb me daarom dan ook op geen enkel moment niet begrepen*

gevoeld en heb daarnaast zelfs les gehad in de lokale taal Seswati. Helaas ben ik nooit verder gekomen dan een sociaal gesprek (hallo, hoe gaat het, etc).

- *Respondent 181: Op het moment dat ze Engels spraken kon ik de gesprekken natuurlijk wel volgen, maar de Afrikaanse plaatselijke talen zoals Xhosa kon ik niet volgen.*
- *Respondent 190: Ik heb 1,5 maand gereisd en de taal was Swazi. Engels ging mij prima af maar was niet de voertaal voor de mensen daar.*
- *Respondent 223: Een vraag vond ik een beetje vreemd, die over de taal. Bedoel je daarmee bijvoorbeeld het Engels (wij spraken dit met de mensen van de organisatie en ook op school en in het medische project) of bedoel je echt de lokale taal van de mensen zelf? Dat maakt namelijk nogal een verschil voor mijn antwoorden. Als het over het Engels gaat. Dan ben ik het daar mee eens i.p.v. zeer mee oneens*
- *Respondent 262: Toelichting bij antwoorden op vraag 9 over de taal van de lokale bevolking: De taal van de 'lokale' bevolking was Zulu, vandaar mijn negatieve antwoorden. Maar, het Engels is er ook een 'officiële taal', dus in de praktijk was communiceren over het algemeen geen probleem.*

Tot slot waren er vijf respondenten die aangaven dat de vrijwilligersreis hun leven heeft veranderd:

- *Respondent 239: Ik ben na mijn maand vrijwilligerswerk nog 4 keer terug geweest.. Lost my hart in Soweto.*
- *Respondent 246: Ik heb 4 jaar geleden vrijwilligerswerk gedaan in Thailand via Activity International. Ik ben ondertussen 4 keer terug geweest, heb daar mijn eigen projecten binnen een lokale organisatie en zal ieder jaar terug gaan. zoveel impact heeft het op mij gehad :)*
- *Respondent 283: Ik ben ondertussen een jaar terug van Zuid-Afrika en toch voel ik dat het me echt veranderd heeft. Het gemis naar daar blijft er toch wel altijd een beetje. Het warme onthaal door African Impact, de warme mensen, de kinderen voor wie je echt met kleine dingen verandering kan brengen... Het was een heel mooi avontuur, waar je eigenlijk geen afscheid van neemt... De terugkomst vond ik zeer moeilijk na eigenlijk maar een maand, het heeft een grote impact op je.*
- *Respondent 295: Ik ben momenteel weer terug in het land van mijn vrijwilligerswerk (Ecuador) om hier een bestaan voor langere tijd op te bouwen.*
- *Respondent 305: Mijn hele leven is aangepast aan het altijd op reis kunnen gaan. Van cultuurshocks of re-entry shocks heb ik al lang geen last meer. Wel van een voortdurende wanderlust en fernweh waar helaas geen vertalingen voor zijn in het Nederlands. Hoe representatief de antwoorden zijn voor iemand die constant haar volgende reis aan het boeken is moet je dus zelf maar beslissen.*