

Intercultureel leren op reis

Een onderzoek naar het ontwikkelen van interculturele competenties tijdens een backpackreis



Marije de Boer
6199267

Begeleider: Rena Zendedel
Tweede lezer: Emmeline Besamusca

Masterscriptie Interculturele Communicatie
Universiteit Utrecht
19 april 2018

VOORWOORD

Al zo lang ik me kan herinneren was mijn grootste doel in het leven om te gaan reizen. Van jongs af aan heb ik bijbaantjes gehad en zo veel mogelijk gespaard voor de reizen die ik voor ogen had. Een aantal jaar geleden heb ik al van het reizen kunnen proeven tijdens een aantal weken in Thailand. Maar een jaar geleden begon het pas echt: ik vertrok met een enkeltje in mijn eentje naar Zuid-Amerika. Uiteindelijk heb ik vier maanden genoten van de leuke mensen, de prachtige natuur en de mooie Spaanse taal. En reizen is verslavend, dus als je het eenmaal gedaan hebt laat het je niet meer los. Dankzij mijn scriptie heb ik de afgelopen maanden elke dag een beetje bezig kunnen zijn met dat wat ik het allerleukst vind. Het onderzoek vond ik niet alleen wetenschappelijk gezien interessant, maar ook als backpacker was ik heel benieuwd naar de uitkomsten.

Wat het scriptieproces extra leuk maakte, is dat ik allerlei backpackers gesproken heb die hun ervaringen met mij wilden delen. Zij gaven mij niet alleen goede input voor mijn onderzoek, maar hebben me door hun verhalen ook enthousiast gemaakt over gebieden die ik zelf nog niet bezocht heb. Daarnaast gaven heel veel mensen aan nieuwsgierig te zijn naar de resultaten, bijvoorbeeld omdat ze zelf ook gereisd hadden, wat mij nog meer motiveerde om het onderzoek uit te voeren. Ook aan het aantal respondenten van de vragenlijst was te zien dat de betrokkenheid bij het onderzoek groot was. Deze respondenten verdienen daarom allemaal een bedankje! Ook wil ik hierbij graag mijn scriptiebegeleidster Rena Zendedel bedanken. Zij heeft me heel fijn begeleid in het uitzoeken van wat ik precies wilde met mijn onderzoek, en uiteindelijk heb ik het dankzij haar hulp precies zo uit kunnen voeren als ik het voor ogen had.

En *last but not least* wil ik deze plek graag gebruiken om mijn ouders te bedanken voor alles wat zij voor mij hebben gedaan tijdens de afgelopen zes jaar, waarin ik volop gestudeerd en gereisd heb. Voordat ik naar Zuid-Amerika vertrok kreeg ik steevast dezelfde vraag als ik mensen vertelde wat ik van plan was: 'Wat vinden je ouders daarvan?' Waarop ik trots antwoorde: 'Zij zijn mijn grootste inspiratiebron en stimuleren me juist om te gaan!' Niet alleen daarom zijn mijn ouders heel belangrijk voor mij. Ze staan ook altijd voor me klaar, weten wat me bezig houdt en zijn ontzettend betrokken. Goede gesprekken met mijn ouders helpen me ook altijd verder in keuzes die ik moet maken. Zelfs het idee voor deze scriptie is ontstaan tijdens een brainstormsessie aan de keukentafel in Friesland. Het zijn mijn ouders die de afgelopen zes jaar van studeren en reizen mede mogelijk hebben gemaakt. Dankewol heit en mem!

Met het inleveren van deze scriptie komt bijna een einde aan het tijdperk van studeren. Na een propedeuse in Groningen en een bachelor in Nijmegen ben ik geëindigd bij de master Interculturele Communicatie in Utrecht, en dat had ik niet beter kunnen kiezen. Toch ga ik het werkende leven nog even voor me uitschuiven, want na de stage staat er eerst nog een reis naar onder andere Colombia en Ecuador op de planning. Ik kijk ernaar uit!

Marije de Boer

Utrecht, april 2018

SAMENVATTING

Dit onderzoek biedt inzicht in de ontwikkeling van interculturele competenties van backpackers tijdens hun reis. Interculturele competenties worden vaak beschreven als een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om passend en effectief te communiceren met mensen uit een andere cultuur (Bennett, 2011). Dit onderzoek is gedaan naar aanleiding van onder andere de stelling van O'Reilly (2006), dat persoonlijke ontwikkeling plaats kan vinden tijdens een reis. Ook is al uit eerder onderzoek gebleken dat mensen tijdens langere perioden in het buitenland interculturele competenties kunnen verwerven, zoals tijdens vrijwilligerswerk of een uitwisseling (Lough, 2011; Deardorff, 2006). In deze tijd van globalisatie erkennen organisaties steeds vaker dat hun succes voor een groot deel afhangt van werknemers die goed functioneren in een internationale omgeving (Fantini, 2000). Daarom is het belangrijk om onderzoek te doen naar de manieren om interculturele competenties te verwerven.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *In hoeverre hebben Nederlandse backpackers interculturele competenties ontwikkeld tijdens hun reis?* Om dit te onderzoeken zijn eerst interviews gehouden met een aantal backpackers, waarbij geïnventariseerd werd welke competenties zij ontwikkeld hebben tijdens hun reis. Voor het afleiden van de competenties is het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009) gebruikt. Vervolgens is op basis van de meest voorkomende competenties in de interviews een vragenlijst opgesteld, waarop respondenten door middel van zelfinschatting moesten aangeven in hoeverre zij zichzelf intercultureel competent achtten. De vragenlijst is uitgezet onder zowel mensen met backpackervaring als zonder ervaring. De vraag die hierbij centraal stond is of backpackers hoger scoorden op de competenties dan de niet-backpackers. Daarnaast werd onderzocht welke factoren een rol spelen in de ontwikkeling van de competenties. Tot slot werd een vergelijking gemaakt tussen respondenten die aangaven affiniteit te hebben met backpacken en respondenten die aangaven er geen affiniteit mee te hebben. Dit werd gedaan naar aanleiding van de stelling van Urry (1995, in O'Reilly, 2006), die impliceert dat backpackers ook van zichzelf al bepaalde karaktereigenschappen bezitten.

Uit de analyse van de interviews bleek dat backpackers vooral de competenties flexibility, language learning, information gathering, welcoming of strangers, spirit of adventure en resilience ontwikkeld hebben. Verder kwam naar voren dat zij naast interculturele competenties ook algemene competenties kunnen verwerven, zoals zelfbewustzijn. Uit de analyse van de vragenlijst bleek dat respondenten met backpackervaring inderdaad hoger scoorden op interculturele competenties dan respondenten zonder backpackervaring. De enige factor die verband leek te hebben met de ontwikkeling van competenties tijdens een reis was de mate van contact met de lokale bevolking. Tot slot bleek dat respondenten met affiniteit met backpacken hoger scoorden op interculturele competentie dan mensen zonder affiniteit met backpacken, wat inderdaad duidt op een karaktersverschil tussen deze groepen.

Deze informatie is nuttig voor organisaties, die het in acht kunnen nemen bij hun werving- en selectieprocedures. Ook backpackers kunnen deze kennis inzetten bij hun eigen sollicitaties. Tot slot kunnen ook commerciële reisorganisaties deze informatie gebruiken om meer mensen over te halen om te gaan backpacken. Echter, dit onderzoek kan beschouwd worden als een verkennend onderzoek naar de relatie tussen een backpackreis en de ontwikkeling van interculturele competenties, dus er zal nog veel vervolgonderzoek nodig zijn om de conclusies te kunnen bevestigen.

INHOUD

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
Inhoud	4
1. Inleiding	6
2. Theoretisch kader	7
2.1. Interculturele competentie	7
2.1.1. Componenten van interculturele competentie	7
2.1.2. Modellen van interculturele competentie	8
2.1.3. Global People Competency Framework	10
2.1.4. Factoren die interculturele competentie kunnen beïnvloeden	12
2.1.5. Meten van interculturele competentie	13
2.2. Ontwikkeling van competenties tijdens een reis.....	14
2.3. Interculturele competentie in een tijd van globalisering	14
3. Probleemstelling	16
4. Methode	18
4.1. Interviews.....	18
4.1.1. Participanten	18
4.1.2. Procedure.....	19
4.1.3. Analyse data.....	20
4.2. Vragenlijst	20
4.2.1. Inhoud vragenlijst	20
4.2.2. Respondenten	21
4.2.3. Analyse data.....	22
5. Resultaten	24
5.1. Deelvraag 1 - interviews	24
5.1.1. Meest voorkomende competenties	24
5.1.2. Cluster 1: Knowledge and ideas.....	24
5.1.3. Cluster 2: Communication	26
5.1.4. Cluster 3: Relationships.....	27
5.1.5. Cluster 4: Personal qualities and dispositions	27
5.1.6. Ontwikkeling buiten het framework.....	29
5.2. Demografische gegevens respondenten vragenlijst	30
5.3. Deelvraag 2 – verschil tussen groepen	31
5.3.1. Algemene gegevens respondenten	31
5.3.2. Verschillen tussen de groepen	31
5.4. Deelvraag 3 – invloed van factoren	33
6. Conclusie	35
6.1. Deelvraag 1.....	35
6.2. Deelvraag 2.....	35
6.3. Deelvraag 3.....	35
6.4. Hoofdvraag	36
7. Discussie	37
7.1. Theoretische implicaties.....	37

7.2. Praktische implicaties	37
7.3. Methodologische reflectie	38
7.4. Vervolgonderzoek	39
8. Bibliografie.....	40
Bijlagen	42
Bijlage I: Global People Competency Framework.....	42
Bijlage II: Topiclist interviews	46
Bijlage III: Stappenplan analyse interviews.....	47
Bijlage IV: Competentieonderdelen in vragenlijst	48
Bijlage V: Vragenlijst	50
Bijlage VI: Overzicht afgeleide competenties interviews	53
Bijlage VII: Tabellen resultatenhoofdstuk.....	55

1. INLEIDING

De toerismesector is enorm: wereldwijd werken 292.000.000 mensen in deze sector en genereert het 10.2% van het wereldwijde Bruto Binnenlands Product (WTTC, 2018). In 2010 was dit nog maar 9.4%, dus het is tevens een sector die nog steeds groeit (WTTC, 2010, in Urry & Larsen, 2011).

Een van de groepen reizigers die steeds groter wordt, is de groep backpackers. Waar backpacken nog niet zo lang geleden typisch was voor hippies en mensen die gestopt waren met school, is het tegenwoordig voor jonge mensen steeds gewoner geworden om een tijd te gaan reizen. Het wordt geassocieerd met onder andere vrijheid en persoonlijke ontwikkeling (O'Reilly, 2006). Typisch aan backpackers is de duur van hun reis, die in maanden (of zelfs jaren) wordt geteld in plaats van weken. Verder reizen en verblijven ze op een zo goedkoop mogelijke manier en omarmen ze het onverwachte: backpackers doen weinig aan planning, hebben geen strikt tijdschema en staan open voor veranderingen in de route of activiteiten (Uriely, Yonay & Simchai, 2002, in O'Reilly, 2006). Ook is het voor velen een periode van plezier en onafhankelijkheid voordat het leven als verantwoordelijke volwassene begint. Het zijn dus vaak jonge mensen die een tussenjaar nemen, maar ook twintigers of dertigers die de kans grijpen om voor een langere periode te gaan reizen (O'Reilly, 2006).

Onder andere Putnam (2002, in O'Reilly, 2006) en Fantini (2000) impliceren dat backpackers tijdens een reis interculturele competenties kunnen verwerven. Deze competenties worden steeds belangrijker in de huidige tijd van globalisatie. Mensen met verschillende culturele achtergronden leven en werken vaker samen, onder andere door de huidige migrantenstromen. Organisaties zien in dat hun succes afhankelijk is van werknemers die goed functioneren in een internationale omgeving en om kunnen gaan met een grote diversiteit aan culturen (Fantini, 2000). Het beheersen van interculturele competenties wordt dus van steeds grotere waarde, en daarom is het belangrijk om onderzoek te doen naar de ontwikkeling ervan. Uit meerdere onderzoeken (zie bijvoorbeeld Deardorff, 2006; Lough, 2011) is al gebleken dat mensen tijdens een langere periode in het buitenland interculturele competenties kunnen ontwikkelen. Echter, deze onderzoeken richtten zich op uitwisselingsstudenten en vrijwilligersreizigers, en er is nog niet eerder onderzoek gedaan naar de potentie van backpackers om interculturele competenties te ontwikkelen tijdens hun reis. In dit onderzoek zal daarom het ontwikkelen van interculturele competenties tijdens een backpackreis centraal staan.

Om dieper inzicht te verkrijgen in de potentie van backpackers op de ontwikkeling van interculturele competenties is de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

In hoeverre hebben Nederlandse backpackers interculturele competenties ontwikkeld tijdens hun reis?

In het volgende hoofdstuk worden de theoretische grondslagen van dit onderzoek gepresenteerd, waarbij dieper ingegaan wordt op interculturele competenties en het belang ervan.

2. THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk wordt de theorie besproken die ten grondslag ligt aan dit onderzoek. Achtereenvolgens worden besproken: de componenten en modellen van interculturele competentie, het meten van interculturele competentie, de factoren die de ontwikkeling van interculturele competentie tijdens een reis kunnen beïnvloeden, de persoonlijke ontwikkeling die plaats kan vinden tijdens een reis en de noodzaak van interculturele competentie in deze tijd van globalisering.

2.1. INTERCULTURELE COMPETENTIE

In de loop der jaren zijn vele namen gegeven aan interculturele competentie. In de literatuur komen onder andere de begrippen cross-culturele adaptatie, culturele intelligentie, wereldburgerschap, cross-cultureel bewustzijn en interculturele sensitiviteit voorbij (Fantini, 2009, in Deardorff, 2011). In navolging van onder andere Deardorff (2011) wordt in dit onderzoek de benaming interculturele competentie gebruikt, omdat het volgens Perry en Southwell (2011) de meest gebruikte term in de literatuur is.

2.1.1. COMPONENTEN VAN INTERCULTURELE COMPETENTIE

Naast de verschillende benamingen bestaan er ook verschillende beschrijvingen over wat het begrip interculturele competentie inhoudt. Perry en Southwell (2011, p.455) merken op dat 'het vermogen om effectief en passend te kunnen communiceren met mensen uit andere culturen' vaak de kern is van de verschillende definities. Spitzberg (1989) omschreef 'effectief' als het bereiken van het doel van de interactie en 'passend' als het niet overtreden van belangrijke regels. Ook Bennett (2011, p.3) beschrijft dit, met de toevoeging dat deze passende en effectieve communicatie bevorderd wordt door iemands 'set of cognitive, affective and behavioral skills and characteristics'. Deze drie componenten van interculturele competenties beschreven door Bennett (2011) worden veelvuldig genoemd in de literatuur. Spencer-Oatey en Franklin (2009) noemen het het ABC van interculturele competenties: *Affective*, *Behavioral* en *Cognitive*. Hoewel ook aan deze componenten weer verschillende namen worden gegeven, komen ze op hetzelfde neer: kennis (cognitive), vaardigheden (behavioral) en attitudes (affective). De beschrijving van de inhoud van deze componenten loopt eveneens zeer uiteen in de literatuur, geen enkel overzicht zou alle beschrijvingen in acht kunnen nemen. Enkele voorbeelden van omschrijvingen zijn bijvoorbeeld dat kennis inhoudt dat iemand weet hoe hij informatie moet verzamelen (Saeed, 2007), vaardigheden op onder meer goed kunnen luisteren en aanpassingsvermogen duidt (Saeed, 2007) en attitudes te maken hebben met flexibiliteit en geïnteresseerd en nieuwsgierig zijn (Fantini, 2000).

Kennis, vaardigheden en attitudes worden over het algemeen dus gezien als de kerncomponenten van interculturele competentie. Om interculturele competentie breder te duiden zijn vele modellen ontworpen die omschrijven wat interculturele competentie volgens de ontwerpers inhoudt. In veel van deze modellen komen ook kennis, vaardigheden en attitudes weer terug. In de volgende paragraaf komen de verschillende soorten modellen aan bod.

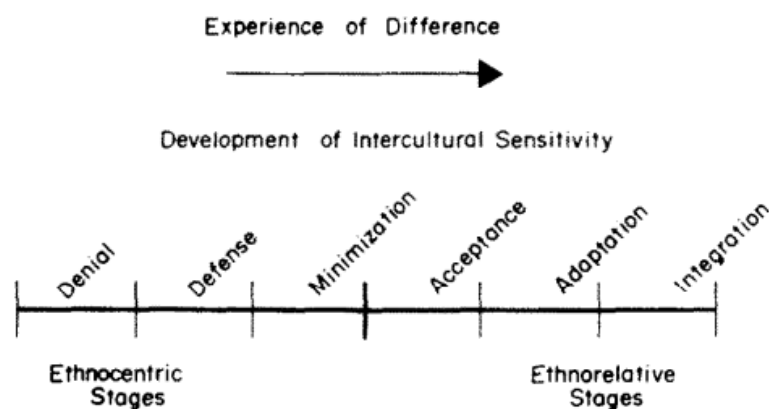
2.1.2. MODELLEN VAN INTERCULTURELE COMPETENTIE

Spitzberg en Chagon (2009, in Zhu, 2013) identificeerden vijf soorten interculturele competentie-modellen: developmental, co-orientational, adaptational, causal proces en compositional modellen. Deze worden hierna besproken.

DEVELOPMENTAL MODEL

In developmental modellen worden de fasen van progressie in het intercultureel competent zijn gespecificeerd (Zhu, 2013). Het *Developmental Model* voor interculturele sensitiviteit van Bennett (1986) is hier een voorbeeld van. De eerste drie fasen waarin iemand zich kan bevinden zijn ethnocentrisch, waarbij de normen en waarden van iemands eigen cultuur de kijk op andere culturen bepalen. De laatste drie fasen zijn ethnorelativistisch, waarbij er vanuit wordt gegaan dat bepaald gedrag alleen begrepen kan worden in de context van een cultuur (Bennett, 2004). De verschillende fasen van dit model zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1. *The Developmental Model (Bennett, 1986)*.



CO-ORIENTATIONAL MODEL

Co-orientational modellen zijn 'primarily concerned with interactional achievements of intercultural understanding' (Zhu, 2013, p. 157). Een voorbeeld hiervan is de *intercultural communicative competence* van Byram (1997), die verschillende positieve eigenschappen van de spreker in de conversatie beschrijft. Deze eigenschappen bevorderen het wisselen van perspectief door de spreker in de interactie, wat leidt tot een beter begrip van de andere cultuur. Byram (1997) noemt de volgende eigenschappen:

- Attitudes, zoals nieuwsgierigheid en openheid;
- Kennis, bijvoorbeeld van sociale groepen en hun gedrag;
- Vaardigheden van interpreteren en relateren: een situatie in een andere cultuur kunnen interpreteren, uitleggen en relateren aan de eigen cultuur;
- Vaardigheden van ontdekken en interactie: nieuwe kennis over een andere cultuur kunnen verwerven en attitudes, vaardigheden en kennis kunnen toepassen in interactie;

- Kritisch cultureel bewustzijn: de visie en het gedrag van andere culturen of landen kritisch kunnen evalueren.

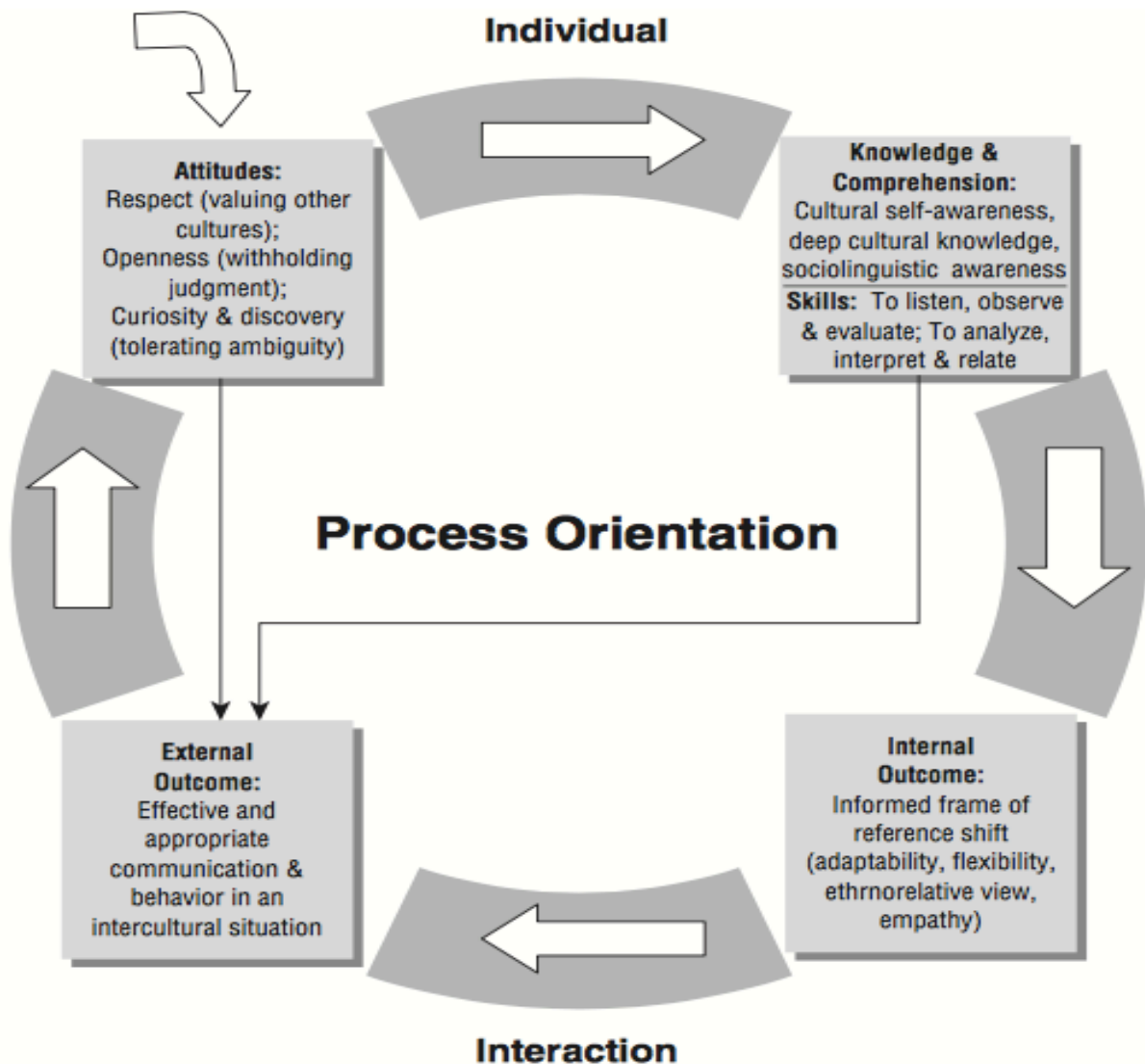
ADAPTATIONAL MODEL

Adaptational modellen leggen de nadruk op de wederzijdse afhankelijkheid van participanten in interculturele communicatie (Zhu, 2013). Een voorbeeld hiervan is het acculturatiemodel van Berry (1997). Acculturatie vindt plaats als twee groepen met een verschillende culturele achtergrond met elkaar in aanmerking komen. Het begrip wordt momenteel vaak in verband gebracht met migranten, die geconfronteerd worden met een cultuur die vaak heel verschillend is van de eigen cultuur. Berry (1997) beschreef vier acculturatiestrategieën, die draaien om de mate waarin de eigen cultuur wordt behouden en de mate van contact met de andere cultuur. Vanuit het oogpunt van de minderheidsgroep, zoals de migranten, is sprake van *assimilatie* als er niet wordt vastgehouden aan de eigen culturele identiteit en er veel contact is met de andere culturele groep. Het tegenovergestelde hiervan is *separatie*. Wanneer mensen wel veel in contact staan met de andere culturele groep maar ook hun eigen cultuur willen behouden, wordt gesproken van *integratie*. De laatste strategie is *marginalisatie*, waarbij weinig sprake is van behoud van de eigen cultuur, maar er ook weinig contact is met mensen uit de andere culturele groep. Om deze strategieën vrij uit te kunnen voeren als minderheidsgroep is echter wel medewerking van de dominante culturele groep nodig. In het geval van assimilatie en integratie moet de dominante culturele groep bijvoorbeeld wel openstaan voor contact (Berry, 1997).

CAUSAL PROCESMODEL

Causale procesmodellen specificeren de relaties tussen verschillende componenten (Zhu, 2013). Het *Process Model of Intercultural Competence* (zie figuur 2) van Deardorff (2004) is een voorbeeld dat ingaat op de verwerving van interculturele competenties. Deze verwerving begint bij attitudes, omdat deze worden gezien als een fundamenteel onderdeel van interculturele competentie. In de verwerving wordt onderscheid gemaakt tussen het individuele level en interactieve level. In het individuele level draait het om de drie eerder genoemde componenten van attitudes, kennis en vaardigheden, die zouden moeten leiden tot de interne uitkomst: een verandering in referentiekader. Hoewel deze verandering niet noodzakelijk is om de externe uitkomst – effectieve en passende communicatie en gedrag in een interculturele situatie – te bewerkstelligen, is de mate van effectiviteit en passendheid wel groter als er een verandering in referentiekader plaatsgevonden heeft (Deardorff, 2006). Tevens geldt dat hoe meer relevante attitudes, kennis en vaardigheden verworven zijn, hoe groter de effectiviteit en passendheid van de communicatie. Dit model laat ook zien dat het ontwikkelen van interculturele competenties een voortdurend proces is waar continu verbetering plaatsvindt, en dat iemand dus ook nooit volledig intercultureel competent zal worden (Deardorff, 2006).

Figuur 2: *Process Model of Intercultural Competence (Deardorff, 2004).*



COMPOSITIONAL MODEL

Compositional modellen zijn de meest voorkomende modellen als het aankomt op interculturele competenties. Deze modellen geven opsommingen van relevante attitudes, kennis en vaardigheden (Zhu, 2013). Een voorbeeld hiervan is het *Global People Competency Framework*, dat vanwege de relevantie voor dit onderzoek wordt besproken in een aparte paragraaf.

2.1.3. GLOBAL PEOPLE COMPETENCY FRAMEWORK

Het is duidelijk dat er veel literatuur bestaat over (de inhoud van) interculturele competenties, echter de beschrijvingen zijn vaak algemeen en blijken lastig te concretiseren (Deardorff, 2006). In het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009) wordt op een meer concrete manier beschreven welke competenties nodig zijn voor effectieve interculturele communicatie. Deze competenties zijn afgeleid van authentieke interculturele, professionele interacties tussen Britse en Chinese universiteitsmedewerkers. Op basis van hun ervaringen is een lijst van

interculturele competenties opgesteld, met als doel te leren van hun ervaringen en medewerkers op toekomstige internationale samenwerkingen voor te bereiden (Messelink, Van Maele & Spencer-Oatey, 2015).

Het *Global People Competency Framework* is onderverdeeld in vier clusters: 1) knowledge and ideas, 2) communication, 3) relationships en 4) personal qualities and dispositions. De competenties die zij noemen zijn bijvoorbeeld het verwelkomen van vreemden, het leren van een nieuwe taal, incasservermogen, avontuurlijkheid, acceptatievermogen en flexibiliteit. Elke competentie beschrijven de auteurs door een aantal onderdelen aan betreffende competentie te verbinden. Een onderdeel van de competentie 'acceptatievermogen' is bijvoorbeeld dat iemand zich op zijn gemak voelt bij mensen die andere meningen of andere normen en waarden hebben. In tabel 1 staan de vier clusters met bijbehorende competenties van het *Global People Competency Framework* beschreven. Het complete framework met de onderdelen van de competenties is te vinden in bijlage I.

De toepasbaarheid van dit framework blijkt uit een onderzoek waarbij studenten werd gevraagd met behulp van het *Global People Competency Framework* te beschrijven wat zij geleerd hadden van hun uitwisseling. Hieruit bleek dat ze daarmee heldere beschrijvingen konden geven van hun ervaringen, en zich bewust werden van hun eigen gedrag en het aanpassen daarvan (Messelink et al., 2015). Ook om te analyseren welke interculturele competenties backpackers ontwikkelen tijdens hun reis zijn concrete beschrijvingen van de competenties nodig. Dit framework is daarom erg geschikt voor onderhavig onderzoek en zal hierin centraal staan.

Tabel 1. *Global People Competency Framework (Spencer-Oatey & Stadler, 2009).*

Cluster	Onderdeel
Knowledge and ideas	<ul style="list-style-type: none"> • Information gathering • New thinking • Goal orientation • Synergistic solutions
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Communication management • Language learning • Language adjustment • Active listening • Attuning • Building of shared knowledge and mutual trust • Stylistic flexibility
Relationships	<ul style="list-style-type: none"> • Welcoming of strangers • Rapport building • Sensitivity to social/professional context • Interpersonal attentiveness
Personal qualities and dispositions	<ul style="list-style-type: none"> • Spirit of adventure • Self-awareness • Acceptance • Flexibility • Inner purpose • Coping • Resilience

2.1.4. FACTOREN DIE INTERCULTURELE COMPETENTIE KUNNEN BEÏNVLOEDEN

In de literatuur komen verschillende factoren naar voren die het ontwikkelen van interculturele competenties tijdens een backpackreis kunnen beïnvloeden: het reflecteren op ervaringen tijdens de reis, de duur van de reis, de mate van contact met de lokale bevolking, het spreken van de lokale taal en eerdere buitenlandervaring. Deze factoren worden hierna besproken.

REFLECTIE

Fantini (2000) stelt dat Awareness – naast Attitudes, Skills en Knowledge – een belangrijke dimensie is van interculturele competentie. Hij noemt dit A+ASK, en volgens hem is Awareness de belangrijkste van deze vier dimensies. Self-awareness komt ook terug in het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009). Reflectie kan helpen om een bepaalde gebeurtenis in perspectief te plaatsen en betekenis aan de situatie te geven. In het ideale geval resulteert het in kennis over onder andere de eigen vaardigheden (Pagano & Roselle, 2009). Wat betreft het verwerven van interculturele competenties is het volgens Lough (2011) niet voldoende om te verblijven in een andere cultuur, maar zou gereflecteerd moeten worden op de interculturele ervaringen. Reiman et al. (1997, in Lough, 2010) stellen dat bijvoorbeeld vrijwilligersreizigers in hogere mate intercultureel competent worden als zij reflecteren op hun ervaringen. O'Reilly (2006) schrijft dat ook backpackers kwaliteiten kunnen ontwikkelen door te vertellen over het reizen. Daarom is het belangrijk om in dit onderzoek te kijken of het wel of niet reflecteren op ervaringen, door bijvoorbeeld het bijhouden van een blog of dagboek tijdens de reis, verband houdt met het ontwikkelen van interculturele competenties.

DUUR VAN DE REIS

Een andere factor die de ontwikkeling van interculturele competenties kan beïnvloeden, is de duur van het interculturele contact en daarmee de lengte van de reis. Herhaald contact kan de interculturele ervaringen comfortabeler maken, angst verminderen en leiden tot een grotere acceptatie van andere culturen. Hoe groter de blootstelling aan een andere cultuur, hoe meer iemand zich ook deel kan voelen van de andere culturele groep. Uiteindelijk kan dit leiden tot een groter begrip en acceptatie van de andere cultuur (Turner, 1982, in Lough, 2011). In dit onderzoek zal daarom ook gekeken worden of de lengte van de reis van de respondenten verband heeft met de verwerving van interculturele competenties.

MATE VAN CONTACT MET DE LOKALE BEVOLKING

Een factor die hieraan gelinkt is, is de mate van contact met de lokale bevolking. Hoewel de backpacker wordt onderscheiden van massatoeristen doordat aangenomen wordt dat hij meer kansen heeft op direct en betekenisvol contact met lokale bewoners (zie bijvoorbeeld Heuman, 2005, in Maoz, 2006), en de cultuur van zijn thuis achterlaat om op zoek te gaan naar 'authentiek' en 'echt' contact met lokale bewoners (Eadington & Smith, 1992, in Maoz, 2006), brengen backpackers over het algemeen veel tijd door met andere backpackers, en bezoeken zij ook veel typisch toeristische plekken. Dit zou kunnen resulteren in weinig contact met de lokale bevolking, terwijl Lough (2011) stelt

dat veelvuldig contact met de lokale bevolking de ontwikkeling van interculturele competenties bevordert. Het is daarom interessant ook deze factor te onderzoeken.

SPREKEN VAN DE LOKALE TAAL

Uit onderzoek van Cohen, Paige, Shively, Emert en Hoff (2003) bleek dat uitwisselingsstudenten meer kans hebben op het ontwikkelen van interculturele competenties als zij ook de lokale taal beheersen. Scholte-Lubberink (2014) concludeerde dat het spreken van de lokale taal van de bevolking een positieve invloed kan hebben op de zelfinschatting van interculturele competenties onder vrijwilligersreizigers. Ook het verband tussen de beheersing van de lokale taal en het ontwikkelen van competenties zal daarom onderzocht worden.

EERDERE BUITENLANDERVARING

Uit eerdere studies is al gebleken dat mensen tijdens een langere periode in het buitenland een hoge potentie hebben om interculturele competenties te verwerven: onderzoek van onder andere Deardorff (2006) wees uit dat studenten tijdens een uitwisseling in het buitenland een hoge potentie hebben om interculturele competenties te ontwikkelen. Ook vrijwilligersreizigers hebben een grote kans om deze te ontwikkelen tijdens hun verblijf in het buitenland (Lough, 2011). Omdat eerdere buitenlandervaring dus ook mee kan spelen in het ontwikkelen van competenties tijdens een backpackreis, zal deze factor meegenomen worden in het onderzoek.

2.1.5. METEN VAN INTERCULTURELE COMPETENTIE

Deardorff (2006) deed onderzoek naar hoe de interculturele competentie van uitwisselingsstudenten het best gemeten kan worden. Zij vroeg een panel, bestaande uit wetenschappers op het gebied van interculturele communicatie, naar hun visie op het meten van interculturele competentie. Hieruit kwam naar voren dat zij vooral voorstander zijn van onder andere het afnemen van interviews en het zichzelf laten beoordelen van mensen op hun interculturele competenties. Toch hebben ook een aantal onderzoekers hun twijfels over het toepassen van zelfinschatting voor het meten van interculturele competentie, omdat mensen sociaal wenselijk zouden kunnen antwoorden (Sinicrope, Norris & Watanabe, 2007). Echter, onderzoek van onder andere Hammer et al. (2003, in Sinicrope et al., 2007) wees uit dat er geen relatie bestaat tussen de antwoorden van de respondenten en sociale wenselijkheid.

In bestaande meetinstrumenten komt inschatting van de interculturele competentie door de eigen persoon vaak naar voren, omdat het een snelle en makkelijke manier van dataverzameling is (Sinicrope et al., 2007). Zo ontwikkelden Olson en Kroeger (2001) een meetinstrument om aan te kunnen geven in welke fase van interculturele sensitiviteit, zoals beschreven door Bennett (1986), iemand zich bevindt. Dit instrument bestaat uit een aantal stellingen die vragen naar zelfinschatting, zoals 'I acknowledge and respect cultural difference. Cultural diversity is a preferable human condition' (Olson & Kroeger, 2001, p. 127). Zelfinschatting wordt dus gezien als een goede maatstaf voor interculturele competentie, en daarom zal deze methode ook in dit onderzoek gebruikt worden.

In de literatuur is nog niet eerder een link gelegd tussen het maken van een backpackreis en het ontwikkelen van interculturele competenties. Echter, er bestaan wel aanwijzingen dat backpackers tijdens hun reis interculturele competenties kunnen verwerven. Dat wordt in de volgende paragraaf besproken.

2.2. ONTWIKKELING VAN COMPETENTIES TIJDENS EEN REIS

Backpackers hebben de potentie om op reis veel in aanraking te komen met andere culturen, en op die manier interculturele competenties te ontwikkelen. Dit blijkt uit stellingen van verschillende onderzoekers. Fantini (2000, p. 26) zegt over interculturele ervaringen dat daarin persoonlijke ontwikkeling plaats kan vinden. Hij beschrijft dit als 'looking out is looking in': enerzijds wordt iemand competent in een andere cultuur en taal, waar dat anderzijds de kans geeft om te reflecteren op iemands eigen wereldbeeld. Volgens Putnam (2002, in O'Reilly, 2006) kan tijdens een backpackreis *social capital* ontwikkeld worden: normen en waarden die ontstaan in interactie met anderen. Dit *social capital* heeft invloed op hoe mensen denken en zich gedragen in relatie tot anderen, en bevordert bijvoorbeeld het tolereren van diversiteit. O'Reilly (2006) benoemt expliciet dat persoonlijke ontwikkeling plaats kan vinden tijdens een reis. De omschrijvingen van *social capital* (Putnam, 2002, in O'Reilly, 2006) en 'looking out is looking in' (Fantini, 2000, p. 26) kunnen gerelateerd worden aan verschillende interculturele competenties die ook in het *Global People Competency Framework* besproken worden, zoals self-awareness, language learning en acceptance.

Echter, Urry (1995, in O'Reilly, 2006) impliceert dat backpackers van zichzelf ook al bepaalde karaktereigenschappen bezitten, die hen stimuleren om te gaan reizen. Hij stelt dat het (willen) maken van een langere, onafhankelijke reis een aantal persoonlijke kwaliteiten aantoont, zoals nieuwsgierigheid naar andere plaatsen, personen en culturen, openheid tegenover andere culturen en het kunnen waarderen daarvan. Het is belangrijk om deze implicatie in acht te nemen in dit onderzoek, omdat bepaalde competenties van backpackers wellicht ook voort kunnen komen uit hun karakter, en niet noodzakelijkerwijs uit hun reiservaring.

Vanwege de toenemende globalisering is het erg interessant om te onderzoeken of backpackers inderdaad de potentie hebben om interculturele competenties te ontwikkelen tijdens hun reis. In de volgende paragraaf wordt dit toegelicht.

2.3. INTERCULTURELE COMPETENTIE IN EEN TIJD VAN GLOBALISERING

Organisaties erkennen steeds vaker dat hun succes in deze tijd van globalisatie voor een groot deel afhangt van werknemers die goed functioneren in een internationale omgeving (Fantini, 2000). Dit geldt niet alleen voor commerciële bedrijven die internationale handel drijven, maar ook voor bijvoorbeeld overheidsorganisaties en de zorg. De culturen in de samenleving worden steeds diverser, onder andere door het toenemende aantal migranten (Vertovec, 2007). Organisaties hebben werknemers nodig die bekwaam zijn in het communiceren met deze nieuwe Nederlanders, die een andere culturele achtergrond hebben.

Het beheersen van een vreemde taal en interculturele competenties zijn eigenschappen die tegenwoordig zeer gewaardeerd worden door werkgevers (Europese Commissie, 2012, in Messelink et al., 2015). Voor het efficiënt samenwerken met mensen met een

andere culturele achtergrond zou het beheersen van interculturele competenties zelfs belangrijker zijn dan onder andere eerdere buitenlandervaring (Abbe et al., 2007, in Lough, 2010). Indien blijkt dat reizen bijdraagt aan de ontwikkeling van interculturele competenties, maakt dit backpackers dus meer *employable*. Yorke (2006, in Messelink et al., 2015, p. 67) definieert *employability* als "a set of achievements – skills, understanding and personal attributes – relevant to employment". Hij stelt dat *employability* met betrekking tot een baan naar voren komt als iemand bepaalde vaardigheden kan aantonen die relevant zijn voor die baan.

Kennis over de ontwikkeling van interculturele competenties tijdens een backpackreis is dus nuttig voor de backpackers zelf, omdat ze in bijvoorbeeld werving- en selectieperiodes betere handvaten hebben om onder woorden te brengen dat zij bepaalde competenties beheersen. Backpackers zijn vaak jong en staan aan het begin van hun carrière, dus aan kennis over de ontwikkeling van hun interculturele competenties hebben zij iets voor de rest van hun leven. Ook wordt backpacken vaak gezien als vooral iets leuks, maar wellicht kan uit dit onderzoek blijken dat het ook goed is voor de persoonlijke ontwikkeling. Anderzijds is deze kennis over interculturele competenties in relatie tot een backpackreis bruikbaar voor organisaties, omdat ze dit in acht kunnen nemen bij hun werving- en selectieprocedures (MINTEL, 2008, in Brown, 2009). Zo is het voor hen nuttig om te weten dat mensen die gereisd hebben wellicht een grotere kans hebben op het beheersen van interculturele competenties – en mocht dit het geval blijken te zijn, om welke competenties het gaat.

In dit theoretisch kader is duidelijk geworden dat kennis, vaardigheden en attitudes als de kerncomponenten van interculturele communicatie worden gezien. Toch blijven de beschrijvingen en modellen van het begrip meestal abstract, terwijl voor dit onderzoek een concreter model nodig is. Het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey & Stadler (2009) geeft concrete omschrijvingen van verschillende interculturele competenties en zal daarom gebruikt worden in dit onderzoek. Daarnaast bleek dat er in dit onderzoek rekening gehouden moet worden met verschillende factoren die de verwerving van interculturele competenties kunnen beïnvloeden: het reflecteren op ervaringen tijdens de reis, de duur van de reis, de mate van contact met de lokale bevolking, het spreken van de lokale taal en eerdere buitenlandervaring. In een overzicht van onderzoeken naar het meten van interculturele competentie kwam naar voren dat zelfinschatting wordt gezien als een goed instrument dat vaak toegepast wordt. Ook in dit onderzoek zal interculturele competentie gemeten worden met zelfinschatting. Tot slot werd duidelijk dat er op basis van verschillende literatuur verwacht kan worden dat backpackers interculturele competenties kunnen ontwikkelen tijdens hun reis, en dat het vanwege de globalisering belangrijk is om te onderzoeken of dit daadwerkelijk zo is. In het volgende hoofdstuk wordt toegelicht hoe de onderzoeksvragen van dit onderzoek eruit zien.

3. PROBLEEMSTELLING

Zoals beschreven in het theoretisch kader is het voor zowel individuen als organisaties interessant om in deze tijd van globalisering kennis te hebben over de verwerving van interculturele competenties tijdens een backpackreis. Om hierin dieper inzicht te krijgen is de volgende hoofdvraag opgesteld:

In hoeverre hebben Nederlandse backpackers interculturele competenties ontwikkeld tijdens hun reis?

Deze hoofdvraag valt uiteen in drie deelvragen:

Deelvraag 1: Welke interculturele competenties hebben Nederlandse backpackers ontwikkeld tijdens hun reis?

Met deze vraag wordt onderzocht welke interculturele competenties die Spencer-Oatey en Stadler (2009) beschrijven in hun *Global People Competency Framework* afgeleid kunnen worden uit reiservaringen van backpackers. Dit is interessant voor backpackers omdat ze daarmee betere handvaten hebben om onder woorden te brengen wat zij geleerd hebben van hun reis. Dit maakt hen meer *employable* (Yorke, 2006, in Messelink et al., 2015). Daarnaast kunnen organisaties het in acht nemen in hun werving- en selectieprocedures, als zij bijvoorbeeld op zoek zijn naar een kandidaat met bepaalde competenties (MINTEL, 2008, in Brown, 2009).

Deelvraag 2: In hoeverre verschilt de ontwikkeling van interculturele competenties tussen mensen die al hebben gebackpackt, mensen die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben en mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben?

Hypothese 1: Op basis van verschillende literatuur kan verwacht worden dat tijdens een backpackreis interculturele competenties worden ontwikkeld. Zo zouden persoonlijke ontwikkelingen plaats kunnen vinden in interculturele ervaringen (Fantini, 2000) en tijdens een reis (O'Reilly, 2006). De hypothese is dan ook:

H1: Mensen die al gebackpackt hebben scoren hoger op interculturele competenties dan mensen die nog nooit gebackpackt hebben.

Hypothese 2: De stelling van Urry (1995, in O'Reilly, 2006) dat het maken van een langere, onafhankelijke reis een aantal persoonlijke kwaliteiten reflecteert, impliceert dat backpackers van zichzelf ook al bepaalde karaktereigenschappen bezitten, die hen stimuleren om te gaan reizen. De hypothese is daarom:

H2: Mensen die al gebackpackt hebben of nog niet hebben gebackpackt maar dat wel willen, scoren hoger op interculturele competenties dan mensen die nog niet hebben gebackpackt en dat ook niet willen.

Deelvraag 3: In hoeverre is de ontwikkeling van interculturele competenties afhankelijk van factoren als de mate van contact met de lokale bevolking, de duur van de reis, het reflecteren op ervaringen, kennis van de taal en eerdere buitenlandervaring?

Hypothese 3: Backpackers trekken vaak naar elkaar toe en bezoeken veel toeristische plaatsen. Dit kan als resultaat hebben dat zij minder contact hebben met de lokale

bevolking, terwijl Lough (2011) stelt dat veelvuldig contact met de lokale bevolking de ontwikkeling van interculturele competenties bevordert. De hypothese hierbij is dan ook: H3: Tussen de mate van contact met de lokale bevolking en de scores op de competenties bestaat een verband.

Hypothese 4: Volgens Turner (1982, in Lough, 2011) is er tijdens een langdurige blootstelling aan een andere cultuur meer kans op begrip en acceptatie van de andere cultuur, wat weer kan leiden tot een betere ontwikkeling van interculturele competenties. De hypothese is daarom:

H4: Tussen de lengte van de reis en de score op interculturele competenties bestaat een verband.

Hypothese 5: Om interculturele competenties te ontwikkelen, zou iemand volgens onder andere Lough (2011) en O'Reilly (2006) moeten reflecteren op interculturele ervaringen. Hierbij is de hypothese:

H5: Mensen die tijdens hun reis een blog of dagboek bijgehouden hebben scoren hoger op interculturele competenties dan mensen die dit niet gedaan hebben.

Hypothese 6: Uit onderzoek van Cohen et al. (2003) bleek dat uitwisselingsstudenten die de lokale taal beheersen meer kans hebben op het ontwikkelen van interculturele competenties. Scholte-Lubberink (2014) concludeerde dat het spreken van de lokale taal van de bevolking een positieve invloed kan hebben op de zelfinschatting van interculturele competenties onder vrijwilligersreizigers. De hypothese is dat dit ook voor backpackers geldt:

H6: Tussen kennis van de taal van de lokale bevolking en de score op interculturele competenties bestaat een verband.

Hypothese 7: Uit onderzoek van Deardorff (2006) en Lough (2011) bleek dat interculturele competenties ook ontwikkeld kunnen worden tijdens een studie of vrijwilligerswerk in het buitenland. De hypothese is daarom:

H7: Mensen met eerdere buitenlandervaring scoren hoger op interculturele competenties dan mensen die deze ervaring niet hebben.

Het antwoord op deze vragen zal gegeven worden middels kwalitatief onderzoek gecombineerd met kwantitatief onderzoek. Het volgende hoofdstuk betreft de methode, waarin de werkwijze van dit onderzoek zal worden toegelicht.

4. METHODE

Op basis van het onderzoek van onder andere Deardorff (2006), zoals besproken in hoofdstuk 2.2.5, is er in dit onderzoek voor gekozen om zelfinschatting te hanteren om interculturele competentie te meten. Enerzijds werden hiervoor interviews afgenomen en anderzijds werd een vragenlijst verspreid. Door middel van een aantal interviews met mensen die al eens gebackpackt hebben werd onderzocht welke competenties uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009) zij ontwikkeld hadden tijdens hun reis. Aan de hand daarvan werd een vragenlijst opgesteld, waarin de meest voorkomende competenties uit de interviews werden bevraagd. Deze vragenlijst werd verspreid onder drie groepen: mensen die al eens gebackpackt hebben, mensen die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben en mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben. In de volgende paragrafen wordt nader ingegaan op dit tweeledige onderzoek.

4.1. INTERVIEWS

In deze paragraaf worden de (werving van de) participanten, de procedure van het interview en de analyse ervan besproken.

4.1.1. PARTICIPANTEN

Om backpackers te werven die mee wilden werken aan een interview werd een oproep geplaatst in twee van de grootste Nederlandstalige Facebookgroepen over backpacken: 'Azië Backpackers' (54.000 leden) en 'Backpackers in Midden- en Zuid-Amerika' (15.000 leden). Deze groepen zijn gekozen omdat verondersteld werd dat hier door het grote ledenaantal snel voldoende participanten gevonden konden worden. Dit bleek inderdaad het geval te zijn. Daarnaast werden ook nog een aantal participanten geworven via het persoonlijke netwerk van de respondent. 32 mensen (waarvan één man) waren geïnteresseerd om mee te doen aan het interview, maar uiteindelijk is een afspraak gemaakt met de backpackers die het eerst reageerden en die op korte termijn af konden spreken. Met deze backpackers is een persoonlijke afspraak gemaakt om de interviews af te nemen. In totaal zijn 10 Nederlandse backpackers geïnterviewd. Dit bleek voldoende om saturatie te bereiken: er ontstond een duidelijk idee over welke competenties het vaakst ontwikkeld werden (Dörnyei, 2007). De respondenten hebben allemaal de Nederlandse nationaliteit en zijn in Nederland geboren en getogen. Zij waren gemiddeld 24 jaar oud en gemiddeld waren zij 6,5 maanden terug van hun (laatste) reis. De meeste participanten hadden meerdere keren gereisd en meerdere continenten bezocht, waarvan Latijns-Amerika en Azië de meest voorkomende waren. Tabel 2 geeft een overzicht van de gegevens van de participanten.

Tabel 2. *Gegevens participanten interviews*

	Geslacht	Leeftijd	Maanden terug	Gebieden
1	Vrouw	24	2	Latijns-Amerika
2	Vrouw	27	6	Latijns-Amerika, Oceanië, Noord-Amerika
3	Man	23	2.5	Latijns-Amerika, Azië, Oceanië, Afrika
4	Vrouw	28	18	Latijns-Amerika, Azië, Oceanië, Noord-Amerika
5	Vrouw	22	6	Latijns-Amerika, Noord-Amerika
6	Vrouw	25	4	Latijns-Amerika, Oceanië
7	Vrouw	22	2.5	Azië, Oceanië
8	Vrouw	28	3.5	Latijns-Amerika, Azië, Oceanië
9	Vrouw	22	8	Azië
10	Vrouw	22	13	Azië

4.1.2. PROCEDURE

Met de participanten heeft de interviewer tijdens de afspraak eerst informeel kennis gemaakt om een goede verstandhouding op te bouwen. Ook werd gevraagd of de participant toestemming gaf voor het opnemen van het interview. Met het opnemen van het interview wordt de betrouwbaarheid verhoogd, omdat de opname achteraf zo vaak beluisterd kan worden als gewenst (Baarda, Van der Hulst & De Goede, 2012). Om een goede opname te kunnen maken vond het interview plaats in een stille ruimte op de universiteit. Vervolgens werd gestart met het officiële gedeelte van het interview. Dit gedeelte was voorbereid door middel van een interviewschema, dat houvast gaf aan de onderzoeker met betrekking tot de introductie, de beginvraag, de topiclist en de afsluiting van het interview (Baarda et al., 2012). De introductie was een algemene inleiding, waarin wat meer werd uitgelegd over het interview (zie bijlage II). Vervolgens werd gestart met de interviewvragen. Het betrof een semi-gestructureerd interview. Dit betekende dat de lijn van het interview vast lag en er een aantal vaste vragen gesteld werden, maar de interviewer kon indien gewenst doorvragen op de antwoorden van de participant.

De eerste vragen betroffen enkele algemene vragen, zoals leeftijd, opleiding en bestemming van de reis. De daarop volgende vragen draaiden om competenties. Door de participant uiteenlopende vragen te stellen over zijn/haar reis is getracht hem of haar zo veel mogelijk te laten vertellen. De meeste vragen waren algemene vragen, zoals 'Welke kwaliteiten denk je ontwikkeld te hebben tijdens je reis?' Daarnaast zijn enkele vragen gesteld met het oog op het achterhalen van specifieke competenties. De vraag 'Vind je dat je je over het algemeen goed aan hebt kunnen passen aan de lokale cultuur?' is bijvoorbeeld gericht op de competentie flexibiliteit. Hoewel met deze vragen de competenties getoetst werden door middel van zelfinschatting achteraf, wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat de competenties ontwikkeld zijn tijdens de reis, omdat de competenties afgeleid werden uit situatiebeschrijvingen van tijdens de reis. Vervolgens werden twee vragen gesteld om te inventariseren of de participanten voldeden aan factoren (veel contact met de lokale bevolking en het bijhouden van een blog of dagboek) die zouden kunnen leiden tot een betere ontwikkeling van interculturele competenties. Tot slot werd participanten gevraagd of ze nog iets toe wilden voegen aan wat ze al gezegd hadden. De volledige topiclist is te vinden in bijlage

II. De interviews duurden gemiddeld een halfuur en de participanten werden allen bedankt voor hun tijd met een kleine attentie (chocolade).

4.1.3. ANALYSE DATA

Om de data te analyseren, is een aantal stappen genomen (gebaseerd op Dörnyei, 2007 en Boeije, 2005). De analyse van elk interview vond plaats direct na het interview en pas daarna werd het volgende interview afgenomen. Eerst werd het interview verbatim uitgewerkt in Word, waarna alle fragmenten die een competentie leken te reflecteren gemarkeerd werden. Het coderen was zowel een deductief als inductief proces (Dörnyei, 2007): de meeste fragmenten hadden betrekking op een competentie uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009), maar sommige gevonden competenties waren niet te plaatsen binnen het framework. Hieraan werd een nieuwe code toegekend. Tot slot werden alle gecodeerde fragmenten nog een keer axiaal gecodeerd: ze werden stuk voor stuk doorgenomen en zo nodig aangepast naar een ander competentieonderdeel uit het framework of een beter passende code voor competenties die buiten het framework vielen (Boeije, 2005). De afgeleide competenties werden per participant bijgehouden in een schema (zie bijlage VI).

Nadat alle interviews afgenomen en gecodeerd waren, werden de fragmenten nog een keer selectief gecodeerd (Boeije, 2005). Elke gegeven code werd nog een keer nagelopen, waarna sommige codes werden samengevoegd. Dit leidde tot de uiteindelijke codering voor elk fragment. Tot slot werden alle gevonden competenties opgeteld. Bij het tellen van de competenties is gekeken naar twee dingen: enerzijds hoe vaak de competentie in totaal naar voren is gekomen (uit een interview met één participant kon meerdere keren dezelfde competentie blijken) en anderzijds bij hoeveel van de 10 participanten de competentie naar voren is gekomen. Het volledige stappenplan van de analyse staat in bijlage III.

Met de interviews kon deelvraag 1 (*Welke interculturele competenties hebben Nederlandse backpackers ontwikkeld tijdens hun reis?*) beantwoord worden. Tevens waren de resultaten van de interviews de basis van het vragenlijstonderzoek, waarmee de andere deelvragen beantwoord konden worden. Het vragenlijstonderzoek komt aan bod in de volgende paragraaf.

4.2. VRAGENLIJST

In deze paragraaf zullen achtereenvolgens de inhoud van de vragenlijst, de (werving van de) respondenten en de analyse van de data besproken worden.

4.2.1. INHOUD VRAGENLIJST

Voor het opstellen van de vragenlijst zijn de onderdelen van de competenties gebruikt die bij minimaal twee participanten afgeleid waren in de interviews. In totaal waren dit 24 van de 69 onderdelen, behorend bij 12 van de 22 competenties. Dit betekent dat van sommige competenties één onderdeel terug kwam en van sommige competenties twee of drie. Een overzicht van deze onderdelen, inclusief de vraagstelling waarin deze terug kwam in de vragenlijst, staat in bijlage IV. Het volledige *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009), waarin dus ook de competenties en onderdelen staan die niet zijn opgenomen in de vragenlijst, is te vinden in bijlage I. Van

elk van de 24 onderdelen werd in de vragenlijst een vraag geformuleerd, waarbij zo goed mogelijk recht is gedaan aan de originele omschrijving van het onderdeel. Ter illustratie: het onderdeel 'confident in ability to pick up and use foreign languages' van de competentie language learning is in de vragenlijst geformuleerd als 'In hoeverre heb jij er vertrouwen in dat je andere talen kunt oppakken en gebruiken?'. Omdat de beoogde respondenten Nederlands waren, werden de vragen in het Nederlands opgesteld. Sommige onderdelen bevatten een enigszins dubbele beschrijving, zoals 'aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so' van de competentie information gathering. In die gevallen is gekozen om toch het onderdeel als geheel op te nemen in de vragenlijst, om zo weinig mogelijk af te wijken van de originele formulering door Spencer-Oatey en Stadler (2009). De vraagstelling met betrekking tot de competenties was altijd een 'in hoeverre ...' formulering. Voor de beantwoording van de vragen is gekozen voor een 7-punts Likertschaal (1 (helemaal niet) – 7 (heel erg)), omdat er werd gekeken naar drie groepen mensen. Met een 7-puntsschaal was een eventueel nuanceverschil tussen deze groepen beter te identificeren.

De vragenlijst werd opgesteld met Google Forms en bestond uit verschillende secties (zie bijlage V). De eerste sectie bestond uit algemene vragen, en vervolgens kregen de respondenten die aangaven al eens gebackpackt te hebben enkele aanvullende vragen over hun reis. Tot slot volgden voor alle respondenten de vragen over de competenties. De vragenlijst sloot af met een invulveld waar respondenten hun mailadres achter konden laten, zodat ze een overzicht van de resultaten konden ontvangen als het onderzoek afgerond was. Deze mogelijkheid werd geboden omdat er bij het werven van de respondenten bleek dat deze erg geïnteresseerd waren in de uitkomsten van het onderzoek. Gedurende het invullen werd een voortgangsbalk weergegeven die aangaf hoe veel secties nog resteerden. Alle vragen waren verplichte vragen. De volledige vragenlijst staat in bijlage V.

4.2.2. RESPONDENTEN

De werving van de respondenten voor de vragenlijst vond, net als bij de interviews, plaats via een oproep in Facebookgroepen gericht op backpacken. De oproep is gedeeld in de grootste Nederlandstalige Facebookgroepen over backpacken in Azië (Azië Backpackers, 54.000 leden), Latijns-Amerika (Backpackers in Midden- en Zuid-Amerika, 15.000 leden), Oceanië (Dutchies in Australia, 13.000 leden) en Afrika (Backpackers Afrika, 1.500 leden). Van Europa, Noord-Amerika en het Midden-Oosten bestonden geen dergelijke Nederlandstalige groepen. Met een oproep in dit soort Facebookgroepen werden met name twee van de drie doelgroepen bereikt: mensen die al eens hebben gebackpackt en mensen die het nog nooit gedaan hebben maar wel die wens hebben. Om de laatste groep te bereiken – mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben – werden Facebookgroepen gebruikt die meer gericht zijn op een andere manier van reizen, zoals kamperen. Dat resulteerde in berichten in de Facebookgroepen 'Kamperen met de caravan' (31.000 leden), 'Kamperen voor iedereen' (18.000 leden), 'Kamperen met de tent en een beetje luxe' (2.500 leden) en 'Eenvoudig kamperen met je tentje of vouwwagen (2.500 leden). Daarnaast kon de link naar de vragenlijst doorgestuurd worden, dus leden van de Facebookgroepen kunnen de lijst gedeeld hebben met mensen buiten de groepen. De vragenlijst is na een week gesloten. Vanaf dat moment kregen mensen die op de link van de vragenlijst klikten de melding

dat het niet meer mogelijk was de vragenlijst in te vullen, en werden ze bedankt voor hun interesse.

Uiteindelijk is de vragenlijst ingevuld door 532 respondenten, maar niet alle respondenten zijn meegenomen in de analyse doordat de respondenten aan een aantal voorwaarden moesten voldoen. Ten eerste wordt in de onderzoeksvragen gesproken over 'Nederlanders'. Hierbij wordt onder 'Nederlander' iemand verstaan die de Nederlandse nationaliteit heeft (CBS, 2018) en geboren en getogen is in Nederland. Iemand die geboren en/of getogen is op een andere plek in de wereld zou intercultureel sensitiever kunnen zijn. Om dat uit te sluiten moesten de respondenten die meegenomen werden in de analyse geboren en getogen zijn in Nederland en de Nederlandse nationaliteit hebben. Daarnaast was er nog een andere eis aan alle te analyseren respondenten. Aangezien al gebleken is dat interculturele competenties ook tijdens een uitwisseling of vrijwilligersreis ontwikkeld kunnen worden (Deardorff, 2006; Lough, 2011) mochten respondenten nog niet eerder voor een uitwisseling of vrijwilligerswerk naar het buitenland zijn geweest. Op die manier kon aannemelijker gemaakt worden dat iemands interculturele competenties voortkwamen uit een reis en niet uit eerdere buitenlandervaringen. Alleen om te onderzoeken of buitenlandervaring een verband heeft met competentieontwikkeling zijn ook de respondenten met buitenlandervaring onderzocht. De uiteindelijke samenstelling van de respondenten wordt nader besproken in het resultatenhoofdstuk.

4.2.3. ANALYSE DATA

Voor de analyse van de data werden verschillende toetsen in SPSS versie 22.0 uitgevoerd. Om de verschillende groepen met elkaar te kunnen vergelijken en zo deelvraag 2 te beantwoorden, werden verschillende Anova toetsen uitgevoerd. Met post hoc testen kon vervolgens gekeken worden tussen welke groepen precies verschillen bestonden. Voor deelvraag 3, over de verschillende factoren die mogelijk een rol spelen in competentieontwikkeling, zijn verschillende toetsen uitgevoerd. Met betrekking tot de factoren 'reflecteren op ervaringen' en 'eerdere buitenlandervaring' werden t-toetsen uitgevoerd en voor 'mate van contact met de lokale bevolking', 'duur van de reis' en 'kennis van de taal' werden Pearson correlatietesten uitgevoerd. In het resultatenhoofdstuk zijn alleen de correlaties opgenomen van .20 of hoger, omdat verbanden met correlatiecoëfficiënten van onder .20 als nauwelijks of geen correlatie gezien worden.

De score van de respondenten op de competenties werd op drie niveaus geanalyseerd. Ten eerste was dit het niveau van het construct 'interculturele competentie'. Dit construct was een samenvoeging van alle 24 items die de interculturele competentie van de respondent moesten meten. Deze 24 items worden weergegeven in bijlage IV. Ten tweede konden de items die samen dezelfde competentie bevroegen een construct vormen, dat ook geanalyseerd kon worden. Zo kon specifieker vermeld worden op welke competentie het verband of verschil bestond. Het laatste niveau waarop geanalyseerd werd waren de 24 afzonderlijke items over de onderdelen van de competenties.

BETROUWBAARHEID CONSTRUCTEN

Chronbach's Alpha wordt als betrouwbaar gezien vanaf 0.60 (Dörnyei, 2007). De 24 items die samen 'interculturele competentie' moesten meten, bleken een zeer

betrouwbaar construct te vormen met een Chronbach's Alpha van $\alpha = .91$ en konden daarom samengevoegd worden tot het construct 'interculturele competentie' (vanaf nu: IC-construct).

Daarnaast waren er nog items die samen een bepaalde competentie vormden. De items van de volgende competenties vormden samen een betrouwbaar construct: information gathering (4 items, $\alpha = .76$), language learning (2 items, $\alpha = .76$), attuning (2 items, $\alpha = .74$), acceptance (2 items, $\alpha = .62$) en coping (2 items, $\alpha = .72$). Daarnaast waren er nog een aantal competenties waarvan de items geen betrouwbare constructen vormden. Van deze competenties werden alleen de afzonderlijke onderdelen meegenomen in de analyses: welcoming of strangers (2 items, $\alpha = .56$), spirit of adventure (2 items, $\alpha = .40$), self-awareness (2 items, $\alpha = .56$) en flexibility (3 items, $\alpha = .54$). Van de competenties new thinking, resilience en communication management was maar één item, waarvan de onderdelen ook alleen afzonderlijk geanalyseerd werden.

In het volgende hoofdstuk wordt de analyse van de interviews en de vragenlijst besproken.

5. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de resultaten van de interviewanalyse en de vragenlijst gepresenteerd.

5.1. DEELVRAAG 1 - INTERVIEWS

Deelvraag 1 luidde als volgt: *Welke interculturele competenties hebben Nederlandse backpackers ontwikkeld tijdens hun reis?*

In deze paragraaf wordt uiteen gezet in welke mate de competenties en bijbehorende onderdelen uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009) af te leiden zijn uit de interviews. Eerst zal een overzicht gegeven worden van de competenties die van alle clusters samen het vaakst geïdentificeerd werden. Vervolgens worden per cluster de meest voorkomende competenties en bijbehorende onderdelen besproken en geïllustreerd met citaten. Tot slot wordt uiteengezet welke competenties afgeleid werden die niet binnen het framework geplaatst konden worden.

5.1.1. MEEST VOORKOMENDE COMPETENTIES

De competenties die het meest naar voren kwamen uit de interviews waren flexibility, language learning, information gathering, welcoming of strangers, spirit of adventure en resilience. Flexibility was veruit het meest frequent: 8 van de 10 participanten beschreven deze competentie in totaal 27 keer. Daarop volgen language learning en information gathering, die door respectievelijk 7 en 6 participanten beide in totaal 16 keer werden genoemd. Welcoming of strangers, spirit of adventure en resilience waren minder frequent, maar kwamen wel bij bijna alle participanten naar voren. Tabel 3 geeft een overzicht van de meest frequent voorkomende competenties.

Tabel 3. *Frequentie meest voorkomende competenties*

Competentie	Totaal
Flexibility	27 (8)
Language learning	16 (7)
Information gathering	16 (6)
Welcoming of strangers	14 (9)
Spirit of adventure	13 (8)
Resilience	12 (9)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

In de volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de details van de competenties, en zullen deze geïllustreerd worden met citaten uit de interviews.

5.1.2. CLUSTER 1: KNOWLEDGE AND IDEAS

Van dit cluster zijn alle competenties naar voren gekomen in de interviews, hoewel synergistic solutions en goal orientation beide bij maar één participant geïdentificeerd werden. Information gathering was de meest frequent afgeleide competentie binnen dit cluster (16 keer). De onderdelen die bij deze competentie horen kwamen allemaal

ongeveer even vaak voor. Zo beschreven de backpackers 4 keer het onderdeel 'aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so'. Het volgende citaat is daar een voorbeeld van:

'En ja weet je, je hebt natuurlijk wel dat je als je in een land komt dat je de gebruiken moet respecteren die er zijn, en het is wel handig om even in de Lonely Planet op te zoeken of je mensen wel of niet aan moet kijken wel of geen handen moet schudden.' – Participant 2

In dit citaat komt ook een ander onderdeel van de competentie information gathering naar voren: het toepassen van verschillende strategieën om relevante informatie te verzamelen. In dit geval maakte de participant gebruik van een boek. De participanten bleken veel verschillende manieren toe te passen om informatie te verzamelen: ook het raadplegen van culturele informanten en het observeren van gedrag zijn strategieën die een aantal keer terug kwamen in de interviews. Het volgende citaat illustreert het raadplegen van een culturele informant:

'Ik heb nog met een meisje van mijn studie die half Chinees is, ofja zelfs heel Chinees maar in Nederland is opgegroeid, heb ik gevraagd van nou hoe moet ik nou op straat omgaan, hoe kan ik aan mensen de weg vragen als we elkaar niet begrijpen...' – Participant 7

Ook new thinking kwam relatief vaak voor: 7 keer bij 6 participanten. Dit kwam vooral doordat het onderdeel 'open to new ideas' een aantal keer geïdentificeerd werd. Het volgende citaat is hiervan een illustratie:

'Dus dat vind ik interessant hoe mensen denken, en hoe ze bij hun ideeën komen, dus ik vind dat wel interessant om te horen. [...] Dus ja, ik, ik veroordeel niet direct, maar ik vind het wel interessant hoe sommige mensen bij een bepaalde levensstijl komen ofzo, [...] ik vind het wel leuk om te horen hoe mensen het anders doen. En of ze daar goede argumenten voor hebben. Ik sta er wel voor open om nieuwe ideeën te krijgen over bepaalde dingen.' – Participant 9

Tabel 4 geeft een overzicht van de frequentie van de geïdentificeerde competenties en onderdelen. De (onderdelen van de) competenties die helemaal niet zijn afgeleid uit de interviews zijn niet opgenomen in de tabellen van dit hoofdstuk.

Tabel 4. *Frequentie competenties cluster Knowledge and Ideas*

Competentie	Totaal	
Information gathering	16	(6)
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so	4	(4)
Seeks out and finds helpful books and documents	4	(4)
Asks 'cultural informants'	4	(4)
Observes behavior	3	(3)
Asks explicit questions	1	(1)
New thinking	7	(6)
Open to new ideas	4	(4)
Regularly updates and modifies opinions in the light of new information or	1	(1)

evidence		
Challenges conventional thinking	1	(1)
Seeks new insights and ways of understanding issues	1	(1)
Synergistic solutions	1	(1)
Shares and surfaces the different perspectives that people have about a problem	1	(1)
Goal orientation	1	(1)
Maintains a focus on own goals and does not compromise too easily	1	(1)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

5.1.3. CLUSTER 2: COMMUNICATION

Van het cluster Communication bleek dat de participanten language learning het vaakst beschreven in de interviews (16 keer). Opvallend was dat bij 6 van de 7 participanten bij wie deze competentie werd geïdentificeerd de language learning gerelateerd was aan Latijns-Amerika. Bij geen van de andere competenties was een competentie duidelijk gerelateerd aan een continent. Van deze competentie werd vooral het onderdeel 'motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this' vaak afgeleid (11 keer). Daarnaast kwam 'confident in ability to pick up and use foreign languages' 5 keer terug. In het volgende citaat worden beide onderdelen beschreven:

'Ik heb toen ook bij de hostels altijd geprobeerd in het Spaans met iemand te praten, en daarbuiten toch ook wel geprobeerd veel lokale mensen ook te ontmoeten, ondanks het reizen, want je merkt wel als je dus aan het reizen bent dat het lastig is om in contact te komen met lokale mensen eigenlijk. [...] En dat heb ik toen gewoon ja, dan zat ik daar in, in die, ja, met het Spaans enzo, ja dus dat ging eigenlijk wel goed, dus ik ben best wel ja, niet per sé vloeiend, maar ik kan eigenlijk wel gewoon alles in het Spaans doen wat ik wil, ja.' – Participant 6

Ook bleek dat 5 participanten behendig waren in communication management. Zij beschreven de stappen die ze namen in het geval van communicatieproblemen, zoals in het volgende voorbeeld:

'In China zijn ze, begrijpen ze ook geen gebarentaal. [...] Nou, hoe communiceer je dan... Door het drie keer vragensysteem hebben wij bedacht. Dus je gaat altijd, waar je ook heen moet, altijd drie keer aan mensen proberen te vragen waar moet je heen, en wat je dan heel veel gebruikt is technologie. Dus je hebt gewoon een kaart op je telefoon en daarop laat je zien van ik moet naar dit plaatsje, of je gebruikt vertaalapps, of plaatjes, maar gewoon echt om te laten zien: dit zoek ik.' – Participant 7

Tot slot kwam de competentie attuning een aantal keer naar voren in de interviews, met name door het onderdeel 'learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts'. Dit werd 3 keer genoemd. De meerderheid van de competenties van dit cluster kwam echter helemaal niet voor in de interviews: language adjustment, active listening, building of shared knowledge and mutual trust en stylistic flexibility werden niet één keer geïdentificeerd. Tabel 5 geeft een overzicht van de competenties en bijbehorende onderdelen van dit cluster die wel werden afgeleid.

Tabel 5. *Frequentie competenties cluster Communication*

Competentie	Totaal	
Language learning	16	(7)
Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this	11	(7)
Confident in ability to pick up and use foreign languages	5	(3)
Communication management	5	(5)
Takes steps to deal with communication problems	5	(5)
Attuning	4	(3)
Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts	3	(3)
Adept at observing indirect signals of meaning, such as intonation, eye contact and body language, and at picking up meaning from them	1	(1)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

5.1.4. CLUSTER 3: RELATIONSHIPS

Uit dit cluster kwam maar één competentie naar voren in de interviews, te weten welcoming of strangers (14 keer). Deze competentie kon toegeschreven worden aan alle participanten, op één na. Vooral het onderdeel 'interested in people with different experiences and backgrounds' werd vaak beschreven (10 keer). Uit het volgende citaat blijkt dit onderdeel:

"Nou, ik vind het ook heel erg leuk om verschillende culturen te zien, en om te zien zegmaar hoe andere mensen daar in staan en waar ze vandaan komen, dat is ook wel iets wat ik interessant vind." – Participant 5

De competenties rapport building, sensitivity to social/professional context en interpersonal attentiveness werden niet één keer geïdentificeerd. Tabel 6 geeft een overzicht van de frequentie van de verschillende onderdelen binnen de competentie welcoming of strangers.

Tabel 6. *Frequentie competenties cluster Relationships*

Competentie	Totaal	
Welcoming of strangers	14	(9)
Interested in people with different experiences and backgrounds	10	(7)
Pro-active in approaching and meeting new people	2	(1)
Builds a wide and diverse network of friends and acquaintances	2	(2)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

5.1.5. CLUSTER 4: PERSONAL QUALITIES AND DISPOSITIONS

Van dit cluster kwamen alle competenties terug in de interviews. Daarvan is flexibility niet alleen de meest voorkomende competentie van dit cluster, maar ook van alle clusters samen. 8 participanten noemden het samen 27 keer. De onderdelen 'willing to learn a wide range of behavior and communication patterns' en 'copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable' werden

respectievelijk 8 en 7 keer genoemd. Echter het meest voorkomende onderdeel van deze competentie bleek 'adapts behavior and modifies judgments to suit the circumstances'. Dit onderdeel werd 12 keer afgeleid en wordt geïllustreerd in het volgende voorbeeld:

"Dat er iets is wat je niet vindt kunnen, of als iemand om je eerlijke mening vraagt, gewoon niet geven, of gewoon niet reageren, wat je van iets vindt, dat ik mezelf echt tien keer minder enthousiast, of tien keer minder boos, omdat gewoon daar emotie echt gewoon veel gevoeliger ligt. Je hoeft het niet zo overdreven te doen als hier. Hier kan je gewoon lekker schreeuwen. Maar daar breng je gewoon compleet iets anders over dan wat je wilt. Gewoon van boven en onder gewoon niet té vrolijk want dat begrijpen ze niet maar ook niet té boos of verdrietig want dat begrijpen ze ook niet... Nouja, hier zou je zeggen gewoon een beetje emotioneel, omdat je gewoon nét aangeeft hoe je je voelt." – Participant 10

Spirit of adventure kwam na flexibility het vaakst voor binnen dit cluster: in totaal 13 keer bij 8 participanten. De onderdelen 'ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life' en 'avoids safe and predictable environments' waren het meest frequent. Laatstgenoemde komt terug in dit voorbeeld:

"Ik krijg best wel veel nieuwe prikkels en dingen, daar ga ik best wel goed op, haha, dus op onverwachte situaties, dat vind ik leuk. [...] Ik hou echt van beetje dat avontuurlijke. Ik hoef niet per sé elke dag te bungeejumpen ofzo, maar wel dat het iets minder een sleur is dan als je hier zit. Dus echt het onverwachte vind ik heel leuk." – Participant 4

Een andere competentie die vaak voorkomt binnen dit cluster is resilience. Wanneer participanten gevraagd werd naar hoe zij omgingen met een tegenslag, gaven 9 van de 10 participanten aan hier snel overheen te kunnen stappen. Het volgende citaat is hier een voorbeeld van:

"Het is een kwestie van je daar overheen zetten en verder gaan. Ik vergeet het op een gegeven moment wel weer snel. Ja weet je je kan er wel over in gaan zitten, je portemonnee wordt gestolen, of je tas is weg, of wat dan ook, of maar daar heb je niks aan. Dat hoort er allemaal bij. [...] En dan zijn er mensen die zegen ik ga nu naar huis, maar dat doe ik niet. Want het wordt altijd beter. Het wordt alleen maar beter." – Participant 3

Daarnaast werden de competenties self-awareness, coping, acceptance en inner purpose een aantal keer geïdentificeerd, maar in mindere mate dan de andere drie. In tabel 7 wordt weergegeven hoe vaak elke competentie voorkwam.

Tabel 7. Frequentie competenties cluster Personal qualities and dispositions

Competentie	Totaal
Flexibility	27 (8)
Adapts behavior and modifies judgments to suit the circumstances	12 (7)
Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns	8 (6)
Copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable	7 (6)
Spirit of adventure	13 (8)
Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life	7 (6)

Avoids safe and predictable environments	6	(6)
Resilience	12	(9)
Has optimistic outlook and bounces back quickly after setbacks	11	(9)
Ready to risk making social mistakes	1	(1)
Self-awareness	8	(5)
Conscious that his/her own behavior may be strange and/or difficult for others to understand or accept	4	(3)
Sensitive to how his/her own communication and behavior is interpreted by others	4	(4)
Coping	6	(3)
Manages negative emotions	2	(2)
Looks for something good in what is happening	3	(3)
Builds local support networks	1	(1)
Acceptance	4	(2)
Accepting of people as they are and does not try to change them	2	(2)
At ease with those who hold different views or values	2	(2)
Inner purpose	2	(1)
Possesses personal toughness that enables maintenance of a sense of focus in difficult situations	2	(1)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

5.1.6. ONTWIKKELING BUITEN HET FRAMEWORK

Naast de interculturele competenties uit het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Franklin (2009) zijn ook een aantal andere competenties afgeleid die niet in het framework te plaatsen zijn. Bijna elke participant bleek tijdens het reizen ook één of meerdere andere algemene vaardigheden ontwikkeld te hebben die niet zozeer met intercultureelheid te maken hebben. Dit waren zelfbewustzijn, los kunnen laten en rekening houden met anderen.

Zelfbewustzijn staat ook in het framework, maar in de interviews kwam het vaak naar voren op een andere manier dan hoe het in het framework beschreven is. De participanten gaven aan op reis vooral geleerd te hebben dat ze tot meer in staat zijn dan ze zelf denken en dat ze ontdekten wat zij wel en niet leuk vinden. Deze competentie werd afgeleid bij 6 participanten en wordt in het volgende citaat geïllustreerd:

“Wat wil ik, waar voel ik me goed bij, wat trekt me aan, dat soort dingen. Ja, wat voor kwaliteiten, wat voor kwaliteiten van andere mensen wil je om je heen hebben, ja, noem maar op, dat kan heel ver gaan zal maar zeggen. Dat is ook op elke plek verschillend. Overal heb je wel iets waarvan je denkt hé dat vind ik fijn, dat vind ik niet relaxt.” – Participant 3

Daarnaast gaven 4 participanten aan dat ze hebben moeten leren om los te laten. Zij gaven daarvoor allemaal dezelfde reden: op reis kun je nog zo veel plannen, maar in de praktijk lopen dingen toch altijd anders:

“Ook meer te zien hoe dingen komen, niet al te veel vasthouden aan een plan, omdat het toch ook altijd wel weer anders wordt, dus om los te laten, zo iets.” – Participant 1

Tot slot merkten 2 participanten op zich ook op sociaal gebied ontwikkeld te hebben. Het gaat dan vooral om het rekening houden met elkaar, zoals in het volgende voorbeeld:

‘Ja, ik denk ook gewoon meer algemeen sociale kwaliteiten, ja wanneer je bijvoorbeeld met z’n allen op een slaapkamer zit, op een dorm, om toch rekening te houden met elkaar.’ – Participant 1

In tabel 8 wordt weergegeven hoe vaak elk van deze competenties voorkwam.

Tabel 8. *Frequentie competenties buiten framework*

Competentie	Frequentie
Zelfbewustzijn	7 (6)
Loslaten	4 (4)
Rekening houden met anderen	2 (2)

Noot: Het getal tussen haakjes is het totale aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

5.2. DEMOGRAFISCHE GEGEVENS RESPONDENTEN VRAGENLIJST

Uit de analyse van de vragenlijst bleek dat 495 respondenten de Nederlandse nationaliteit hadden en in Nederland geboren en getogen waren. De gegevens van deze respondenten worden weergegeven in tabel 9. Zij waren gemiddeld 28 jaar oud ($M=28.01$, $SD=9.59$), 80% is vrouw en de meeste mensen zijn hoogopgeleid. Iets minder dan de helft van de respondenten heeft eerdere buitenlandervaring in de vorm van studie of vrijwilligerswerk. Zoals toegelicht in hoofdstuk 4.2.2. zijn de mensen met buitenlandervaring uitgesloten in de analyse. Zij zijn alleen gebruikt in de analyse voor deelvraag 3, om te onderzoeken of buitenlandervaring invloed heeft op de ontwikkeling van interculturele competenties.

Tabel 9. *Demografische gegevens alle respondenten (N = 495)*

Variabele	Frequentie
Gemiddelde leeftijd	28 jaar
Geslacht	Man 99 (20.0%)
	Vrouw 396 (80.0%)
Opleiding	Basisschool 1 (0.2%)
	Middelbare school 35 (7.1%)
	MBO 84 (17.0%)
	HBO 214 (43.2%)
	Universitair 161 (32.5%)
Buitenlandervaring	Nee 272 (54.9%)
	Ja 223 (45.1%)
Groep	1 322 (66.2%)
	2 84 (16.4%)
	3 89 (17.5%)

Noot:

Groep 1 = Respondenten die al eens gebackpackt hebben

Groep 2 = Respondenten die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben

Groep 3 = Respondenten die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben

In de volgende paragrafen worden de resultaten met betrekking tot deelvraag 2 en 3 besproken.

5.3. DEELVRAAG 2 – VERSCHIL TUSSEN GROEPEN

Deelvraag 2 luidde als volgt: *In hoeverre verschilt de ontwikkeling van interculturele competenties tussen mensen die al hebben gebackpackt, mensen die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben en mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben?*

5.3.1. ALGEMENE GEGEVENS RESPONDENTEN

Er bleek een groot verschil in gemiddelde leeftijd te bestaan tussen de drie groepen. Met name in de derde groep (mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben) lag de gemiddelde leeftijd een stuk hoger dan in de andere twee groepen. Daarom werd besloten om alleen mensen tot 35 jaar te analyseren. Doordat mensen die niet de Nederlandse nationaliteit hadden, niet in Nederland geboren en getogen waren en die al eerdere buitenlandervaring hadden niet meegenomen werden (zoals uitgelegd in hoofdstuk 4.2.2) zijn de analyses die uiteindelijk voor deze deelvraag gemaakt werden gebaseerd op 225 respondenten. De samenstelling van de verschillende groepen voor deze analyse is weergegeven in tabel 10.

Tabel 10. Gegevens respondenten groep 1 t/m 3

Variabele		1 (N = 131)	2 (N = 46)	3 (N = 48)
Gemiddelde leeftijd		24 jaar	23 jaar	28 jaar
	<i>M</i>	24.49	23.13	27.56
	<i>SD</i>	4.03	4.11	5.35
Geslacht	Man	33 (25.2%)	9 (19.6%)	5 (10.4%)
	Vrouw	98 (74.8%)	37 (80.4%)	43 (89.6%)
Opleiding	Middelbare school	14 (10.7%)	7 (15.2%)	3 (6.3%)
	MBO	15 (11.5%)	8 (17.4%)	17 (35.4%)
	HBO	51 (38.9%)	18 (39.1%)	23 (47.9%)
	Universitair	51 (38.9%)	13 (28.3%)	5 (10.4%)

Noot:

1 = Respondenten die al eens gebackpackt hebben

2 = Respondenten die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben

3 = Respondenten die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben

5.3.2. VERSCHILLEN TUSSEN DE GROEPEN

Uit een One-way Anova bleek dat er verschil bestond tussen groep 1 ($M=5.30$, $SD=.51$), 2 ($M=4.87$, $SD=.94$) en 3 ($M=4.37$, $SD=.94$) op het IC-construct: $F(2,222) = 30.24$, $p < .001$. Post hoc testen toonden aan dat er verschil bestond tussen alle groepen: groep 1 had een significant hogere score op het IC-construct dan groep 2 en 3 en groep 2 had een significant hogere score dan groep 3. Dit betekent dat hypothese 1 en 2 kunnen worden aangenomen. Hierna worden achtereenvolgens de vergelijkingen tussen de groepen 1 en 2, 2 en 3 en 1 en 3 op constructen van de competenties en de afzonderlijke onderdelen besproken.

GROEP 1 EN 2

Met betrekking tot groep 1 en 2 wezen Anova's en aanvullende post hoc testen uit dat er verschil bestond op 2 van de 5 constructen van competenties. Groep 1 scoorde hierop hoger dan groep 2. Deze constructen zijn weergegeven in tabel 11. Nog een aantal Anova toetsen en post hoc testen met de op zichzelf staande onderdelen wezen uit dat groep 1 op 8 van de 24 onderdelen een significant hogere score had dan groep 2. Een overzicht van deze onderdelen staat weergegeven in bijlage VII, tabel 12. De drie onderdelen waarop het grootste verschil bestond waren 'interested in people with different experiences and backgrounds', 'learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts' en 'uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior'. Groep 1 scoorde hier respectievelijk .83, .86, en .89 hoger dan groep 2, op een 7-punts schaal.

Tabel 11. *Score op constructen van competenties groep 1 en 2*

Construct	Groep	M	SD	F(2,222)
Information gathering	1	5.62	0.88	34.98**
	2	5.04	1.25	
Attuning	1	5.39	0.90	6.81*
	2	4.79	1.35	

* $p < .05$

** $p < .001$

GROEP 2 EN 3

Met betrekking tot groep 2 en 3 wezen Anova's en aanvullende post hoc testen uit dat er verschil bestond op 2 constructen van competenties. Deze staan weergegeven in tabel 13. Tot slot bleek uit een analyse van de verschillende onderdelen dat groep 2 op 8 onderdelen significant hoger scoorde dan groep 3. Deze onderdelen staan weergegeven in tabel 14 in bijlage VII. De drie onderdelen waarop het grootste verschil bestond waren 'willing to learn a wide range of behavior and communication patterns', 'aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so' en 'ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life'. Groep 2 scoorde hier respectievelijk .90, 1.36 en 1.50 hoger dan groep 3, op een 7-punts schaal.

Tabel 13. *Score op constructen van competenties groep 2 en 3*

Construct	Groep	M	SD	F(2,222)
Information gathering	2	5.04	1.25	34.98**
	3	4.07	1.46	
Language learning	2	4.71	1.47	13.29**
	3	3.99	1.55	

* $p < .05$

** $p < .001$

GROEP 1 EN 3

Uit Anova toetsen en post hoc testen met de constructen van de competenties en de afzonderlijke onderdelen bleek dat groep 1 op 4 constructen van competenties (weergegeven in tabel 15) en 19 afzonderlijke onderdelen (weergegeven in tabel 16 in

bijlage VII) significant hoger scoorde dan groep 3. De drie onderdelen waarop het grootste verschil bestond waren 'uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior', 'ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life' en 'aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so'. Groep 1 scoorde hier respectievelijk 1.76, 1.88, 2.03 hoger dan groep 3, op een 7-punts schaal.

Tabel 15. *Score op constructen van competenties groep 1 en 3*

Construct	Groep	M	SD	F(2,222)
Information gathering	1	5.62	0.88	34.98**
	3	4.07	1.46	
Language learning	1	5.11	1.13	13.29**
	3	3.99	1.55	
Attuning	1	5.39	0.90	6.81*
	3	4.89	1.30	
Acceptance	1	5.60	1.06	4.78*
	3	5.09	1.50	

* $p < .05$

** $p < .001$

5.4. DEELVRAAG 3 – INVLOED VAN FACTOREN

Deelvraag 3 luidde als volgt: *In hoeverre is de ontwikkeling van interculturele competenties afhankelijk van factoren als de mate van contact met de lokale bevolking, de duur van de reis, het reflecteren op ervaringen, kennis van de taal en eerdere buitenlandervaring?*

Deze deelvraag heeft betrekking op groep 1: respondenten die al eens gebackpackt hebben. Over het algemeen gaven deze respondenten aan bovengemiddeld contact te hebben gehad met de lokale bevolking ($M=4.32$, $SD=1.34$, op een 7-punts schaal). In tabel 17 is weergegeven hoe de andere factoren uit deelvraag 3 naar voren komen in deze groep. Wat betreft duur van de reis zijn de respondenten in de tabel ingedeeld in vier categorieën zodat de spreiding goed te zien is. In de vragenlijst is echter gevraagd naar het aantal maanden, waarmee op intervalniveau getoetst kon worden. Gemiddeld hebben de respondenten in totaal 6 maanden gereisd ($M=6.21$, $SD=5.04$). Verder blijkt dat de meeste respondenten wel een blog of dagboek bijgehouden hebben en dat de meesten niet of nauwelijks de lokale taal spraken.

Tabel 17. *Reisgegevens groep 1 (N=131)*

Variabele		Frequentie
Gemiddelde reisduur	1-3 maanden	42 (32.1%)
	4-6 maanden	51 (38.9%)
	7-12 maanden	24 (18,3%)
	Langer dan 12 maanden	14 (10.7%)
Blog/dagboek bijgehouden	Ja	84 (64.1%)
	Nee	47 (35.9%)
Kennis taal lokale bevolking	Helemaal niet	42 (32.1%)
	Een beetje	54 (41.2%)
	Redelijk	14 (10.7%)

Goed	17	(13.0%)
Uitstekend	4	(3.1%)

Vanwege de omvang van het onderzoek is met betrekking tot de factoren alleen gekeken naar het IC-construct en niet ook nog naar alle competenties afzonderlijk.

CONTACT MET DE LOKALE BEVOLKING

Er bleek een zwak verband te bestaan tussen de mate van contact met de lokale bevolking en de score op het IC-construct: $r(131) = .27, p < .05$. Hoewel het verband zeer zwak is, kan hypothese 3 worden aangenomen.

DUUR VAN DE REIS

Er bleek geen verband te zijn tussen de duur van de reis en de ontwikkeling van interculturele competenties: $r(131) = .165, p = .60$. Hypothese 4 moet daarom verworpen worden.

REFLECTIE TIJDENS DE REIS

Op de score op de competenties bleek geen significant verschil te zijn tussen de mensen die wel en die niet reflecteerden op ervaringen tijdens de reis: $t(83.23) = -.82, p = .41$. Hypothese 5 moet eveneens verworpen worden.

KENNIS VAN DE TAAL VAN DE LOKALE BEVOLKING

Ook het hebben van kennis van de taal van de lokale bevolking bleek geen verband te hebben met de hoogte van de score op het IC-construct: $r(131) = -.06, p = .50$. Hypothese 6 kan dus ook niet aangenomen worden.

EERDERE BUITENLANDERVARING

Binnen groep 1 bleek geen significant verschil in de score op de competenties te bestaan tussen mensen die wel en mensen die geen buitenlandervaring hadden: $t(282.80) = -1.24, p = .22$. Ook hypothese 7 moet daarom verworpen worden.

In het volgende hoofdstuk zal aan de hand van de antwoorden op de deelvragen een antwoord gevormd worden op de hoofdvraag van dit onderzoek.

6. CONCLUSIE

6.1. DEELVRAAG 1

Welke interculturele competenties hebben Nederlandse backpackers ontwikkeld tijdens hun reis?

De competenties uit het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009) die backpackers het vaakst beschreven in de interviews waren flexibility, language learning, information gathering, welcoming of strangers, spirit of adventure en resilience. Daarnaast bleken nog een aantal competenties af te leiden te zijn die niet in het framework pasten, te weten zelfbewustzijn, loslaten en rekening houden met anderen.

6.2. DEELVRAAG 2

In hoeverre verschilt de ontwikkeling van interculturele competenties tussen mensen die al hebben gebackpackt, mensen die nog nooit gebackpackt hebben maar wel die wens hebben en mensen die nog nooit gebackpackt hebben en ook niet die wens hebben?

Respondenten die al gebackpackt hebben bleken hoger te scoren op interculturele competentie dan respondenten die dat nog niet gedaan hebben. Dit was ook de verwachting op basis van literatuur van onder andere Fantini (2000) en O'Reilly (2006). Hypothese 1 kan dan ook worden aangenomen. De onderdelen waarop de backpackers vooral hoger scoorden dan de niet-backpackers waren onderdelen van de competenties information gathering, spirit of adventure, welcoming of strangers en attuning.

Ook hypothese 2 kan worden aangenomen: respondenten met affiniteit met backpacken scoren hoger op interculturele competentie dan respondenten die niet de wens hebben om te gaan backpacken. Dit was in lijn met de verwachting op basis van onderzoek van Urry (1995, in O'Reilly, 2006). De onderdelen waarop de respondenten met affiniteit met backpacken hoger scoorden betroffen met name onderdelen van de competenties information gathering, spirit of adventure en flexibility.

6.3. DEELVRAAG 3

In hoeverre is de ontwikkeling van interculturele competenties afhankelijk van factoren als de mate van contact met de lokale bevolking, de duur van de reis, het reflecteren op ervaringen, kennis van de taal en eerdere buitenlandervaring?

Alleen tussen de mate van contact met de lokale bevolking en de score op interculturele competentie bleek een zwak verband te bestaan. Hoewel anders verwacht op basis van onderzoek van onder andere Lough (2011) bleken de duur van de reis, reflectie tijdens de reis, kennis van de taal van de lokale bevolking en eerdere buitenlandervaring geen verband te hebben met de score op de interculturele competenties.

6.4. HOOFDVRAAG

In hoeverre hebben Nederlandse backpackers interculturele competenties ontwikkeld tijdens hun reis?

De competenties die volgens de analyse van de interviews vooral ontwikkeld worden door backpackers op reis waren flexibility, language learning, information gathering, welcoming of strangers, spirit of adventure en resilience. Op een aantal van deze competenties, te weten information gathering, spirit of adventure en welcoming of strangers, scoorden de backpackers ook in de vragenlijst beduidend hoger dan niet-backpackers. Daarnaast bleken nog een aantal competenties af te leiden te zijn die niet in het framework te plaatsen waren: zelfbewustzijn, loslaten en rekening houden met anderen. Backpackers kunnen dus naast interculturele competenties ook algemene competenties ontwikkelen tijdens hun reis.

Uit de analyse van de vragenlijst bleek dat respondenten die al eens gebackpackt hebben hoger scoren op interculturele competentie dan respondenten die dit nog niet eerder hebben gedaan. Dat werd ook verwacht op basis van onderzoek van onder andere Fantini (2000) en O'Reilly (2006). Een factor die invloed zou kunnen hebben op de ontwikkeling van interculturele competenties, zoals al verondersteld op basis van onderzoek van Lough (2011), is de mate van contact met de lokale bevolking.

Daarnaast kan geconcludeerd worden dat backpackers niet alleen competenties ontwikkelen tijdens hun reis, maar ook van zichzelf al bepaalde karaktereigenschappen hebben. De respondenten met affiniteit met backpacken (ofwel omdat ze al gereisd hadden, ofwel omdat ze nog willen gaan) scoren hoger op interculturele competentie dan respondenten die aangaven nog niet gebackpackt te hebben en ook niet die wens hebben. Dit bevestigt de stelling van Urry (1995, in O'Reilly, 2006), die impliceert dat backpackers van zichzelf al een aantal persoonlijke kwaliteiten bezitten.

Deze conclusie kan echter niet zonder meer getrokken worden, want dit onderzoek kent enige limitaties die in het volgende hoofdstuk besproken zullen worden.

7. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de theoretische en praktische implicaties, de methodologische limitaties en suggesties voor vervolgonderzoek besproken.

7.1. THEORETISCHE IMPLICATIES

Ten eerste kan gesteld worden dat het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009) een goed model lijkt te zijn om de interculturele competenties van backpackers te inventariseren. In de interviews konden de afgeleide competenties vaak duidelijk geplaatst worden binnen dit framework. Daarom kan dit model bij toekomstig onderzoek op dit gebied zeker in overweging worden genomen. Wel moet de kanttekening gemaakt worden dat, hoewel er verschillende redenen zijn voor het gebruik van het *Global People Competency Framework* en het model een goede methode bleek te zijn om de interculturele competenties van backpackers te meten, er nog vele andere modellen op het gebied van interculturele competentie bestaan. Door dit onderzoek te richten op dit model, werden factoren die in andere modellen aan bod komen niet meegenomen, en bepaalde factoren die in andere modellen wellicht in mindere mate voorkomen juist wel. De keuze van het model geeft dus sturing aan het onderzoek en wellicht zou de keuze van een ander model andere resultaten opleveren.

Verder is in voorgaande onderzoeken nog niet eerder de link gelegd tussen het maken van een backpackreis en het ontwikkelen van interculturele competenties. Dit onderzoek draagt dus bij aan theorievorming over dit onderwerp. De theorie die zich vormt naar aanleiding van dit onderzoek is dat backpackers tijdens hun reis een aantal competenties uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey en Stadler, 2009) duidelijk meer ontwikkelen dan andere. Competenties die veel ontwikkeld lijken te worden zijn bijvoorbeeld *flexibility*, *language learning* en *information gathering*, terwijl bijvoorbeeld *'sensitivity to social and professional context'* en *'goal orientation'* helemaal niet ontwikkeld lijken te worden. Dit kan echter ook komen door enkele methodologische limitaties van dit onderzoek, die verder besproken zullen worden in paragraaf 7.3. Ook is gebleken dat backpackers niet alleen interculturele competenties uit het *Global People Competency Framework* ontwikkelen tijdens hun reis, maar ook meer algemene competenties zoals *zelfbewustzijn*. Tot slot kan op basis van dit onderzoek gesteld worden dat mensen die gebackpackt hebben de interculturele competenties die voorkomen in het *Global People Competency Framework* over het algemeen beter ontwikkeld hebben dan mensen die nog niet gebackpackt hebben.

De praktische implicaties die deze theorie met zich meebrengt worden uiteengezet in de volgende paragraaf.

7.2. PRAKTISCHE IMPLICATIES

De implicatie van dit onderzoek voor de praktijk is dat organisaties in hun werving- en selectieprocedures rekening kunnen houden met de kwaliteiten die backpackers met zich meebrengen. Ten eerste is gebleken dat backpackers over het algemeen intercultureel competentier zijn dan niet-backpackers. Daarnaast is uit dit onderzoek naar voren gekomen welke competenties het vaakst ontwikkeld worden, dus als een organisatie op zoek is naar een werknemer met een bepaalde competentie die backpackers vaak beheersen, kunnen zij zich in hun selectieprocedure richten op deze sollicitanten.

Daarnaast is het ook voor backpackers zelf goed om te realiseren dat zij op het gebied van interculturele competentie wellicht sterker zijn dan andere sollicitanten. Natuurlijk moet elke backpacker voor zich bedenken hoe hij zich ontwikkeld heeft tijdens zijn reis, maar het kan voor hem voordelig zijn hierover na te denken in sollicitatieprocedures. Tot slot kunnen ook commerciële reisorganisaties zoals Kilroy, die services bieden als het uitstippelen van routes en het boeken van tickets, inspelen op de resultaten. De theorie dat competenties verworven kunnen worden tijdens een backpackreis kunnen zij gebruiken in hun marketingstrategie. Met de claim dat een reis niet alleen leuk maar ook nuttig is, kunnen zij wellicht meer mensen overtuigen om te gaan backpacken en op die manier meer klanten werven.

Bij deze praktische implicaties moet wel de kanttekening gemaakt worden dat dit onderzoek enkele methodologische limitaties kent, en dat nog veel vervolgonderzoek nodig is om betrouwbaardere conclusies te kunnen trekken. Dit wordt besproken in de volgende paragrafen.

7.3. METHODOLOGISCHE REFLECTIE

Het is aannemelijk dat het gevonden verschil tussen mensen met en zonder backpackervaring daadwerkelijk komt door het backpacken, omdat de respondenten met ervaring met backpacken ook vergeleken werden met respondenten zonder ervaring, maar die wel zouden willen gaan. Deze groepen lijken demografisch gezien sterk op elkaar, en beide hebben affiniteit met backpacken. Ook werden respondenten die eerdere buitenlandervaring hebben – waardoor ze wellicht via die weg de competenties ontwikkeld hadden kunnen hebben – uitgesloten in het onderzoek. Toch kan het zijn dat de gevonden verschillen in interculturele competentie tussen de mensen met en zonder backpackervaring komen door andere, onbekende verschillen tussen deze groepen. Om dit uit te sluiten zouden pre- en posttests gedaan moeten worden met dezelfde groep mensen, voor vertrek en na terugkomst van een backpackreis (Deardorff, 2006).

Ook moeten verschillende kanttekeningen geplaatst worden bij de interviews. Zo zijn door het soort vragen bepaalde competenties wellicht in meer of juist in mindere mate naar voren gekomen dan wanneer andere vragen zouden zijn gesteld. Naar aanleiding van de vraag 'Sprak je over het algemeen de taal van de plekken waar je heen reisde?' kwam bijvoorbeeld vaak de competentie language learning naar voren. Ook was het afleiden van de competenties uit de interviews onderhevig aan de subjectieve interpretatie van de onderzoeker (Dörnyei, 2007). Zo kunnen de reiservaring en culturele achtergrond van de onderzoeker een rol hebben gespeeld. De subjectiviteit van de analyse had ingeperkt kunnen worden door een tweede beoordelaar in het codeerproces in te schakelen. Hier is echter van afgezien door tijdsdruk en de omvang van het onderzoek. Verder was de groep geïnterviewde backpackers vrij homogeen wat betreft bijvoorbeeld gender en reisgebied. Zo werd slechts één man geïnterviewd, en hadden de meeste participanten gereisd in Latijns-Amerika en/of Azië. Het is niet bekend of er verschil zit tussen mannen en vrouwen of reisgebieden in de ontwikkeling van interculturele competentie, maar het zou kunnen dat de man/vrouwverhouding en de bestemmingen van de participanten een rol hebben gespeeld in de resultaten van de interviews. Deze limitaties met betrekking tot de interviews hebben ook invloed op de vragenlijst, omdat daar de competenties getoetst zijn die het vaakst uit de interviews afgeleid waren.

Dat sommige competenties niet of weinig naar voren zijn gekomen in de interviews kan meerdere oorzaken hebben. Het kan komen door de hiervoor besproken limitaties zoals de vraagstelling, maar het kan ook zijn dat sommige competenties lastig te achterhalen zijn uit interviews. Veel competenties die weinig afgeleid werden, kwamen uit het cluster Communication en waren erg gedetailleerd, zoals 'language adjustment' en 'stylistic flexibility'. Dit soort competenties kunnen mensen wellicht lastig zelf inschatten en zouden misschien beter bestudeerd kunnen worden door middel van bijvoorbeeld observatie. Daarnaast is het aannemelijk dat sommige competenties daadwerkelijk minder ontwikkeld worden tijdens een backpackreis, zoals de competentie 'sensitivity to social and professional context'.

Tot slot zijn de resultaten van dit onderzoek tot stand gekomen door middel van zelfinschatting. Hoewel het wordt gezien als een goede methode om interculturele competentie te meten, schuilt hierin het gevaar dat mensen zichzelf niet realistisch inschatten. Om een betrouwbaarder resultaat tot stand te brengen kunnen verschillende methodes gecombineerd worden met zelfinschatting, zoals case studies en observatie door mensen uit de hostcultuur. Op die manier vindt tevens triangulatie plaats, wat gezien wordt als een zeer betrouwbare methode om interculturele competentie te meten (Deardorff, 2006).

7.4. VERVOLGONDERZOEK

Dit onderzoek kan gezien worden als verkennend onderzoek naar de relatie tussen een backpackreis en het ontwikkelen van interculturele competenties. Zo is de theoretische grondslag van dit onderzoek deels gebaseerd op onderzoek naar de relatie tussen interculturele competentie en vrijwilligersreizen en uitwisselingen voor studenten, omdat er geen theorie bestond over de relatie tussen reizen en interculturele competentie. Er is daarom nog veel onderzoek nodig om goed onderbouwde theorieën te kunnen vormen over de relatie van backpacken met interculturele competentie. Om te beginnen kunnen de suggesties om de betrouwbaarheid te verhogen die genoemd zijn naar aanleiding van de limitaties van dit onderzoek in acht worden genomen in vervolgonderzoek.

Verder kan in volgend onderzoek meer aandacht besteed worden aan welke competenties precies ontwikkeld worden tijdens een reis. Dit is in de interviews wel onderzocht, maar vanwege het aantal respondenten niet generaliseerbaar. In de vragenlijst lag de nadruk op het onderzoeken of er verschil bestond tussen de respondenten die al gebackpackt hadden en die nog niet gebackpackt hadden, en werd in mindere mate gekeken bij welke competenties de verschillen vooral lagen.

Ook kwamen uit de interviews competenties naar voren die niet in het *Global People Competency Framework* van Spencer-Oatey en Stadler (2009) te plaatsen waren, en die meer als algemene competenties beschouwd kunnen worden. Het is interessant om in vervolgonderzoek ook aandacht te besteden aan algemene competenties die tijdens een reis ontwikkeld kunnen worden.

Tot slot is in dit onderzoek vanwege de omvang niet gekeken naar verschil in reisgebied. Echter, in de analyse van de interviews werd wel waargenomen dat uit de verhalen van backpackers die naar Latijns-Amerika waren geweest opvallend vaak de competentie language learning afgeleid kon worden. Deze waarneming nodigt uit tot nader onderzoek naar de relatie tussen het reisgebied en de ontwikkeling van interculturele competenties.

8. BIBLIOGRAFIE

- Baarda, B., Van der Hulst, M., & De Goede, M. (2012). *Basisboek interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Bennett, M.J. (1986). A Developmental Approach To Training For Intercultural Sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10. 179-196.
- Bennett, M. J. (2004). Becoming interculturally competent. In J.S. Wurzel (Ed.) *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*. Newton, MA: Intercultural Resource Corporation.
- Bennett, M.J. (2011). *Developing Intercultural competence. For international education, faculty and staff*. Geraadpleegd op 20 maart 2018, via https://www.messiah.edu/download/downloads/id/923/Developing_Intercultural_Competence_for_International_Education_Faculty_and_Staff.pdf
- Berry, J.W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1). 5-68.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Brown, L. (2009). The transformative power of the international sojourn. An ethnographic study of the international study experience. *Annals of Tourism Research*, 36(3). 502-521.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- CBS. (2018). *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd op 9 april 2018, via <https://www.cbs.nl/nl-nl>.
- 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 21 maart 2018, via <http://www.carla.umn.edu/maxsa/documents/MAXSAResearchReport.pdf>.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3). 241-266.
- Deardorff, D.K. (2011). Assessing Intercultural Competence. *New Directions For Institutional Research*, 149. 65-79.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics*. Oxford: Oxford University Press.
- Fantini, A. E. (2000). *A Central Concern: Developing Intercultural Competence*. Geraadpleegd op 20 maart 2018, via <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.117.8512&rep=rep1&type=pdf#page=33>.
- Lough, B.J. (2010). *International volunteers' perceptions of intercultural Competence*. Geraadpleegd via <https://search-proquest-com.proxy.library.uu.nl/openview/c98732de45e90e072d26c59d701af9b3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Lough, B.J. (2011). International volunteers' perceptions of intercultural competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(4). 452-464.
- Maoz, D. (2006). The Mutual Gaze. *Annals of Tourism Research*, 33(1). 221-239.
- Messelink, H.E., Van Maele, J., & Spencer-Oatey, H. (2015). Intercultural

- competencies: what students in study and placement mobility should be learning. *Intercultural Education*, 26(1), 62-72.
- Olson, C. L., & Kroeger, K. R. (2001). Global Competency and Intercultural Sensitivity. *Journal of Studies in International Education*, 5(2). 116-137.
- O'Reilly, C. C. (2006). From drifter to gap year tourist. Mainstreaming Backpacker Travel. *Annals of Tourism Research*, 33(4). 998-1017.
- Pagano, M., & Roselle, L. (2009). Beyond Reflection through an Academic Lens: Refraction and International Experiential Education. *The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 18. 217-229.
- Perry, L.B., & Southwell, L. (2011). Developing intercultural understanding and skills: models and approaches. *Intercultural education*, 22(6). 453-466.
- Saeed, J. (2009). *Managing Organizations in a Global Economy*. An Intercultural Perspective. Mason, Ohio: Cengage Learning.
- Scholte Lubberink, M. (2014). 'Go Local'. Onderzoek naar interculturele competenties bij ex-deelnemers van vrijwilligersreizen. Masterscriptie Interculturele Communicatie. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Sinicrope, C., Norris, J., & Watanabe, Y. (2007). *Understanding and assessing intercultural competence.: a summary of theory, research, and practice*. Geraadpleegd op 8 april 2018, via https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/10125/40689/1/Sinicrope%20et%20al.%20%282007%29_26%281%29.pdf
- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). *Intercultural Interaction*. A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Spencer-Oatey, H., & Stadler, S. (2009). *The Global People Competency Framework*. Geraadpleegd op 17 januari 2018, via http://wrap.warwick.ac.uk.proxy.library.uu.nl/3272/1/WRAP_Spencer_Oatey_gp_competency_framework.pdf.
- Spitzberg, B. H. (1989). Issues in the development of a theory of interpersonal competence in the intercultural context. *International Journal of Intercultural Relations*, 13(3). 241-268.
- Urry, J., & Larsen, J. (2011). *The Tourist Gaze 3.0*. Sage: London.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and racial studies*, 30(6). 1024-1054.
- WTTC. (2018). *The World Travel & Tourism Council*. Geraadpleegd op 24 januari 2018, via <https://www.wttc.org>.
- Zhu, H. (2013). *Exploring Intercultural Communication: Language in Action*. Abingdon: Routledge.

BIJLAGEN

BIJLAGE I: GLOBAL PEOPLE COMPETENCY FRAMEWORK

Cluster 1: Knowledge and ideas (Spencer-Oatey & Stadler, 2009, p. 7)

Information gathering	<ul style="list-style-type: none">• Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so• Uses a range of strategies to gather relevant information, including:<ul style="list-style-type: none">- Seeks out and finds helpful books and documents- Observes behavior- Asks explicit questions- Asks 'cultural informants'
New thinking	<ul style="list-style-type: none">• Open to new ideas• Seeks new insights and ways of understanding issues• Challenges conventional thinking• Extends thinking beyond own field of knowledge• Regularly updates and modifies opinions in the light of new information or evidence
Goal orientation	<ul style="list-style-type: none">• Interested in other people's goals and seeks to find out about them• Maintains a focus on own goals and does not compromise too easily• Willing to take other people's goals into account and to balance own and other's goals when needed
Synergistic solutions	<ul style="list-style-type: none">• Shares and surfaces the different perspectives that people have about a problem• Facilitates group members in reconciling and integrating different approaches• Stimulates creative and synergistic solutions and procedures

Cluster 2: Communication (Spencer-Oatey & Stadler, 2009, p. 13)

Communication management	<ul style="list-style-type: none">• Attends to the choice of working language(s)• Chooses modes of communication that suit the particular communicative purpose• Establishes suitable communication networks• Establishes and agrees communication protocols• Takes steps to deal with communication problems
Language learning	<ul style="list-style-type: none">• Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this• Confident in ability to pick up and use foreign languages• Tries out words and expressions in unfamiliar languages
Language adjustment	<ul style="list-style-type: none">• Adapts use of language to the proficiency level of the recipient(s) so as to maximize comprehensibility• Pays attention to, and adapts where necessary, aspects such as:<ul style="list-style-type: none">- Speed- Frequency and length of pausing- Complexity of sentence structure- Complexity of vocabulary- Use of idioms and colloquialisms- Use of local accents and dialects
Active listening	<ul style="list-style-type: none">• Listens attentively• Signals that listening is taking place• Regularly checks and clarifies the meaning of important words and phrases, to ensure that all participants attach the same meaning to them, even when they are well known• Notices potential misunderstandings and seeks clarification/negotiates meaning until common understanding is reached
Attuning	<ul style="list-style-type: none">• Adept at observing indirect signals of meaning, such as intonation, eye contact and body language, and at picking up meaning from them• Pro-actively studies indirect signals of meaning, asking about them in order to deepen knowledge at a conscious level• Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts
Building of shared knowledge and mutual trust	<ul style="list-style-type: none">• Discloses and elicits background information that is needed for mutual understanding and meaningful negotiation• Structures and highlights information by using discourse markers to 'label' language, by using visual or written aids, and by paying attention to the sequencing of information• Exposes own intentions by explaining not only 'what' s/he wants, but also 'why' s/he wants it

Stylistic flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • Pays attention to the different styles of communication (e.g. formal/informal; expressive/restrained) that people may use • Builds a repertoire of styles to suit different purposes, contexts and audiences • Uses different language styles flexibly to suit different purposes, contexts and audiences
-----------------------	---

Cluster 3: Relationships (Spencer-Oatey & Stadler, 2009, p. 27)

Welcoming of strangers	<ul style="list-style-type: none"> • Interested in people with different experiences and backgrounds • Pro-active in approaching and meeting new people • Builds a wide and diverse network of friends and acquaintances
Rapport building	<ul style="list-style-type: none"> • Shows warmth and friendliness in building relationships • Builds connections on a personal as well as professional basis • Shows care and genuine concern for the other person's welfare
Sensitivity to social/professional context	<ul style="list-style-type: none"> • Pays attention to hierarchy and power relations, and how they may influence behavior in different contexts • Understands how given role relationships operate in different contexts, and the rights and obligations associated with them • Understands how decisions are made in given contexts
Interpersonal attentiveness	<ul style="list-style-type: none"> • Pays attention to people's personal sensitivities and avoids making them 'lose face' • Encourages and builds people up by complimenting them appropriately and 'giving them face'

Cluster 4: Personal qualities and dispositions (Spencer-Oatey & Stadler, 2009, p. 31)

Spirit of adventure	<ul style="list-style-type: none">• Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life• Avoids safe and predictable environments• Pushes self into uncomfortable and ambiguous situations from which s/he can learn
Self-awareness	<ul style="list-style-type: none">• Conscious that his/her own behavior may be strange and/or difficult for others to understand or accept• Sensitive to how his/her own communication and behavior is interpreted by others
Acceptance	<ul style="list-style-type: none">• Positively accepts behavior and ideas that are very different from his/her own• Accepting of people as they are and does not try to change them• At ease with those who hold different views or values• Looks for the best in others, and forgives any faux pas quickly and easily
Flexibility	<ul style="list-style-type: none">• Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns• Copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable• Experiments with different ways of behaving and communicating to find those that are most acceptable and most successful• Adapts behavior and modifies judgments to suit the circumstances
Inner purpose	<ul style="list-style-type: none">• Guided by a well defined set of values and beliefs• Possesses personal toughness that enables maintenance of a sense of focus in difficult situations• Self-disciplined and self-reliant• Can provide a clear sense of direction for self and others
Coping	<ul style="list-style-type: none">• Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as:<ul style="list-style-type: none">- Uses humor to relieve tension- Builds local support networks- Manages negative emotions- Looks for something good in what is happening
Resilience	<ul style="list-style-type: none">• Ready to risk making social mistakes• Not easily embarrassed by social gaffes• Has sufficient self-confidence to handle criticism or negative feedback• Has optimistic outlook and bounces back quickly after setbacks

BIJLAGE II: TOPICLIST INTERVIEWS

Voorafgaand aan het interview werd het volgende vermeld aan de respondenten:

‘Allereerst hartelijk dank voor je deelname aan dit onderzoek, je helpt me heel erg door deel te nemen aan dit interview. Na een aantal algemene vragen gaan we praten over je reis en jouw ervaringen. Er zijn geen goede of foute antwoorden, want het draait om jouw ervaringen. Je antwoorden worden vertrouwelijk behandeld, ik werk dit interview straks uit en dat komt geanonimiseerd in mijn verslag. Als je wilt kan ik de resultaten van het onderzoek naar je opsturen naderhand. Ik verwacht dat het ongeveer een halfuurtje zal duren. Vind je het goed als ik dit interview opneem? – Fijn. Heb je nog vragen? – Oké, dan gaan we beginnen met de vragen.’

De vaste vragen waren als volgt:

1. Hoe oud ben je?
2. Wat doe je nu? Werk je, studeer je?
3. Welke opleiding heb je gedaan?
4. Hoe lang ben je al terug van je reis?
5. Waar ben je heen geweest?
6. Hoe lang ben je weg geweest?
7. Wat was voor jou de reden om te gaan reizen?
8. Welke kwaliteiten denk je ontwikkeld te hebben tijdens je reis? Kun je dit uitleggen?
9. Hoe verliep de communicatie met de lokale bevolking over het algemeen tijdens je reis? Kun je een positieve en negatieve ervaring beschrijven? Hoe voelde je je toen?
10. Sprak je over het algemeen de taal van de plekken waar je heen reisde? Zo niet, hoe ging je daarmee om?
11. Kende je van tevoren de lokale gebruiken van de plekken waar je heen reisde? Hoe heb je hierover informatie verzameld?
12. Vond je de cultuurverschillen erg groot? Kun je dit uitleggen?
13. Vind je dat je je over het algemeen goed aan hebt kunnen passen aan de lokale cultuur? Waarom?
14. Heb je ook nog tegenslagen gehad tijdens je reis?
 - a. Wat heb jij gedaan in die situatie?
 - b. Wat heb je ervan geleerd?
15. Kun je een minder leuke situatie van tijdens je reis beschrijven waarbij cultuur een rol speelde, een moment waarin je je bijvoorbeeld ongemakkelijk voelde of er een misverstand of probleem ontstond?
 - a. Kun je beschrijven hoe je daar mee om bent gegaan?
 - b. Wat heb je ervan geleerd?
16. Kun je een nog een andere bijzondere situatie beschrijven, waarvan je bijvoorbeeld wat geleerd hebt of waarbij je anders reageerde dan dat je in Nederland zou hebben gedaan?
17. Nu we dit besproken hebben: wat zou jij zeggen dat je sterke en zwakke punten zijn als het gaat om de omgang met mensen met een andere culturele achtergrond? In hoeverre denk je dat je reis daar invloed op heeft gehad?
18. Ben je tijdens je reis veel in contact geweest met de lokale bevolking?
19. Heb je tijdens je reis een blog of dagboek bijgehouden?

20. Heb je nog iets toe te voegen waarvan je denkt dat dat belangrijk zou kunnen zijn voor dit onderzoek?

BIJLAGE III: STAPPENPLAN ANALYSE INTERVIEWS

De stappen die genomen werden na elk interview waren als volgt:

1. Het interview werd verbatim uitgewerkt in Word. Deze zijn geanonimiseerd vanwege de persoonlijke aard van de verhalen die de participanten vertelden.
2. De tekst werd in zijn geheel doorgelezen en fragmenten die relevant leken voor het onderzoek werden gemarkeerd.
3. De gemarkeerde fragmenten werden gekopieerd en onder elkaar gezet.
4. Aan elk van deze fragmenten werd een code toegekend. In de meeste gevallen betrof deze code een competentieonderdeel uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009). In dit geval betrof het coderen een deductief proces, omdat gecodeerd werd op basis van een bestaand model (Dörnyei, 2007). Ter illustratie: de passage 'Ja, je kijkt wel eerst om je heen van hoe werken dingen hier. Kijken met lokale mensen van hoe doen zij dat.' werd bijvoorbeeld geïdentificeerd als de competentie information gathering, met als onderdeel 'uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior'. In sommige gevallen kon het fragment niet binnen het framework geplaatst worden, maar werd wel een competentie beschreven. In dat geval was het een inductief proces (Dörnyei, 2007) en werd een nieuwe code toegekend die de onderzoeker bij het fragment vond passen. Aan sommige fragmenten werden meerdere codes toegekend, omdat meerdere competenties bleken uit één fragment.
5. Alle fragmenten en toegekende codes uit de hele tekst werden nog een keer axiaal gecodeerd: ze werden stuk voor stuk doorgenomen en zo nodig aangepast naar een ander competentieonderdeel uit het framework of een beter passende code voor competenties die buiten het framework vielen (Boeije, 2005).
6. De afgeleide competenties werden per participant bijgehouden in een schema (zie bijlage VI).

Toen elk interview afgenomen en geanalyseerd was, werden nog enkele stappen genomen om tot de uiteindelijke resultaten te kunnen komen:

7. Alle fragmenten die dezelfde code uit het *Global People Competency Framework* (Spencer-Oatey & Stadler, 2009) toegewezen hadden gekregen werden onder elkaar gezet.
8. Deze fragmenten werden in het licht van de nieuw verzamelde gegevens nogmaals axiaal gecodeerd en de fragmenten werden eventueel ondergebracht onder een ander onderdeel. In dat geval werd ook het schema in bijlage VI aangepast.
9. De afgeleide competenties die op een rij waren gezet in het schema werden opgeteld, waaruit bleek welke competentie uit het framework hoe vaak voorkwam. Dit leidde tot de resultaten met betrekking tot de competenties binnen het framework.
10. Alle fragmenten die codes toegewezen hadden gekregen buiten het framework werden onder elkaar gezet.

11. Deze fragmenten werden in het licht van de nieuw verzamelde gegevens nogmaals axiaal gecodeerd. De fragmenten werden eventueel ondergebracht onder een andere code of meerdere codes werden samengevoegd tot één code.
12. De uiteindelijke codes werden opgeteld, wat leidde tot de resultaten met betrekking tot de competenties buiten het framework.

BIJLAGE IV: COMPETENTIEONDERDELEN IN VRAGENLIJST

In onderstaand schema zijn de competentieonderdelen weergegeven die zijn opgenomen in de vragenlijst, met daarbij de vertaling naar het item voor de vragenlijst.

Competentieonderdeel	Item in vragenlijst
Welcoming of strangers	
Interested in people with different experiences and backgrounds	Ben je geïnteresseerd in mensen met andere ervaringen en achtergronden?
Builds a wide and diverse network of friends and acquaintances	Heb jij een breed en divers netwerk van vrienden en kennissen opgebouwd?
Spirit of adventure	
Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life	Vind je het leuk om variatie, verandering en prikkels op te zoeken in je leven?
Avoids safe and predictable environments	Vermijd je veilige en voorspelbare omgevingen?
Communication management	
Takes steps to deal with communication problems	Doe jij over het algemeen moeite om communicatieproblemen op te lossen als die zich voordoen?
Language learning	
Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this	Ben je gemotiveerd om andere talen te leren en te gebruiken, en wil je hier tijd en moeite in steken?
Confident in ability to pick up and use foreign languages	Heb je er vertrouwen in dat je andere talen kunt oppakken en gebruiken?
Resilience	
Has optimistic outlook and bounces back quickly after setbacks	Heb jij een positieve instelling en herstel je je snel weer na een tegenslag?
Self-awareness	
Conscious that his/her own behavior may be strange and/or difficult for others to understand or accept	Ben je je ervan bewust dat jouw eigen gedrag vreemd en/of moeilijk voor anderen kan zijn om te begrijpen of te accepteren?
Sensitive to how his/her own communication and behavior is interpreted by others	Voel je aan hoe je gedrag en manier van communiceren geïnterpreteerd worden door anderen?
Information gathering	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Seeks out and finds helpful books and documents	Het gebruiken van relevante informatiebronnen (zoals boeken en internet)
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Observes behavior	Het observeren van het gedrag van anderen (lokale bevolking of andere reizigers)
Uses a range of strategies to gather relevant	Het stellen van vragen aan mensen die al bekend

information, including: Asks 'cultural informants'	zijn met betreffende cultuur
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so	Ben je gemotiveerd om informatie te verzamelen over onbekende culturen en zie je hier het belang van in?
Flexibility	
Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns	Ben je gemotiveerd om een breed scala aan gedrag en manieren van communiceren aan te leren?
Copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable	Kopieer jij andermans gedrag of manier van communiceren om erbij te passen of anderen een goed gevoel te geven?
Adapts behavior and modifies judgments to suit the circumstances	Pas je je gedrag en mening aan de omstandigheden aan?
New thinking	
Open to new ideas	Sta je open voor nieuwe ideeën?
Attuning	
Adept at observing indirect signals of meaning, such as intonation, eye contact and body language, and at picking up meaning from them	Ben je er behendig in om indirecte betekenissignalen zoals intonatie, oogcontact en lichaamstaal te observeren en er betekenis uit te halen?
Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts	Heb je geleerd om indirecte signalen goed op te pakken in verschillende culturele en communicatieve contexten?
Acceptance	
Accepting of people as they are and does not try to change them	Accepteer jij mensen zoals ze zijn en probeer je ze niet te veranderen?
At ease with those who hold different views or values	Ben jij op je gemak bij mensen die andere meningen, normen en waarden hebben?
Coping	
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: Manages negative emotions	Heb jij negatieve emoties onder controle in stressvolle situaties?
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: Looks for something good in what is happening	Lukt het jou het positieve van stressvolle situaties in te zien?

BIJLAGE V: VRAGENLIJST

Hartelijk dank voor je deelname aan dit onderzoek voor mijn Masterscriptie! Ik onderzoek de persoonlijke ontwikkeling die plaats kan vinden tijdens een backpackreis. Je krijgt straks een aantal vragen, waarvan het invullen ongeveer 5 minuutjes zal duren. Volg in het antwoorden je eerste ingeving, er zijn geen goede of foute antwoorden. Je antwoorden zullen vertrouwelijk behandeld worden en alleen gebruikt voor dit onderzoek. Als je het leuk vindt, dan kun je aan het eind van de vragenlijst je e-mailadres invullen zodat ik je de resultaten van dit onderzoek kan toesturen.

Sectie 1

1. Wat is je geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 - Anders
2. Hoe oud ben je?
3. Wat is je nationaliteit?
 - Nederlandse
 - Anders, namelijk...
4. Waar ben je geboren en getogen?
 - Nederland
 - Anders, namelijk...
5. Wat is je huidige/hoogst genoten opleiding?
 - Basisschool
 - Middelbare school
 - MBO
 - HBO
 - Universitair
6. Welke talen spreek je naast het Nederlands? (meerdere antwoorden mogelijk)
 - Engels
 - Duits
 - Frans
 - Spaans
 - Italiaans
 - Anders, namelijk...
7. Ben je al eens voor studie of vrijwilligerswerk naar het buitenland geweest?
 - Ja
 - Nee
8. Wat is op jou van toepassing?
 - Ik heb al eens gebackpackt
 - Ik heb nog nooit gebackpackt maar wil dat wel doen
 - Ik heb nog nooit gebackpackt en heb ook niet die wens

Sectie 2 – Details van je reis *[alleen voor mensen die al eens hebben gebackpackt]*

9. In welke gebieden heb je gereisd? (meerdere antwoorden mogelijk)
 - Europa
 - Azië

- Oceanië
 - Latijns-Amerika
 - Noord-Amerika
 - Midden-Oosten
 - Afrika
10. Hoe veel maanden heb je in totaal gereisd?
11. Hoe veel maanden ben je terug van je laatste reis?
12. In hoeverre sprak je gemiddeld genomen de lokale taal van de landen waarin je reisde?
- Helemaal niet
 - Een beetje
 - Redelijk
 - Goed
 - Uitstekend
13. Licht je antwoord toe.
14. Hoe was het contact met de lokale bevolking over het algemeen tijdens jouw reis/reizen? [7-punts Likertschaal 1 (zeer oppervlakkig) – 7 (zeer diepgaand)]
15. Heb je tijdens je reis een blog of dagboek bijgehouden over je ervaringen?
- Ja
 - Nee

Sectie 3 – Interesses en gedrag

De volgende serie vragen gaat over jouw interesses en gedrag in verschillende situaties. De vragen zijn van toepassing op je huidige dagelijks leven, onafhankelijk van of je gereisd hebt of niet. Geef aan in hoeverre de volgende vragen op jou van toepassing zijn.

[De antwoordmogelijkheid was een 7-punts Likertschaal (1 (helemaal niet) – 7 (heel erg))]

In hoeverre...

16. Ben je geïnteresseerd in mensen met andere ervaringen en achtergronden?
17. Vermijd je veilige en voorspelbare omgevingen?
18. Heb jij een positieve instelling en herstel je je snel weer na een tegenslag?
19. Ben je gemotiveerd om informatie te verzamelen over onbekende culturen en zie je hier het belang van in?
20. Sta je open voor nieuwe ideeën?
21. Ben jij op je gemak bij mensen die andere meningen, normen en waarden hebben?
22. Lukt het jou het positieve van stressvolle situaties in te zien?
23. Heb jij een breed en divers netwerk van vrienden en kennissen opgebouwd?
24. Vind je het leuk om variatie, verandering en prikkels op te zoeken in je leven?
25. Accepteer jij mensen zoals ze zijn en probeer je ze niet te veranderen?
26. Heb jij negatieve emoties onder controle in stressvolle situaties?

Sectie 4 – Communicatiestijl

De volgende serie vragen gaat over jouw communicatiestijl en is ook van toepassing op je huidige dagelijks leven, onafhankelijk van of je gereisd hebt of niet. Geef aan in hoeverre de volgende vragen op jou van toepassing zijn.

[De antwoordmogelijkheid was een 7-punts Likertschaal (1 (helemaal niet) – 7 (heel erg))]

27. Kopieer jij andermans gedrag of manier van communiceren om erbij te passen of anderen een goed gevoel te geven?
28. Ben je gemotiveerd om andere talen te leren en te gebruiken, en wil je hier tijd en moeite in steken?
29. Ben je je ervan bewust dat jouw eigen gedrag vreemd en/of moeilijk voor anderen kan zijn om te begrijpen of te accepteren?
30. Doe jij over het algemeen moeite om communicatieproblemen op te lossen als die zich voordoen?
31. Ben je gemotiveerd om een breed scala aan gedrag en manieren van communiceren aan te leren?
32. Ben je er behendig in om indirecte betekenissignalen zoals intonatie, oogcontact en lichaamstaal te observeren en er betekenis uit te halen?
33. Voel je aan hoe je gedrag en manier van communiceren geïnterpreteerd worden door anderen?
34. Pas je je gedrag en mening aan de omstandigheden aan?
35. Heb je geleerd om indirecte signalen goed op te pakken in verschillende culturele en communicatieve contexten?
36. Heb je er vertrouwen in dat je andere talen kunt oppakken en gebruiken?

Sectie 5 – Informatie verzamelen

De volgende vragen gaan over het verzamelen van informatie over andere culturen en gebruiken. Geef aan in hoeverre jij van bepaalde manieren gebruikt maakt om informatie te verzamelen.

[De antwoordmogelijkheid was een 7-punts Likertschaal (1 (nooit) – 7 (altijd))]

In hoeverre pas jij de volgende manieren toe om informatie over andere culturen en gebruiken te verzamelen?

37. Het gebruiken van relevante informatiebronnen (zoals boeken en internet)
38. Het stellen van vragen aan mensen die al bekend zijn met betreffende cultuur
39. Het observeren van het gedrag van anderen (lokale bevolking of andere reizigers)

Sectie 6

Als het je leuk lijkt om een overzicht te ontvangen van de resultaten van dit onderzoek, vul dan hier je e-mailadres in.

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst, je hebt me erg geholpen!

BIJLAGE VI: OVERZICHT AFGELEIDE COMPETENTIES INTERVIEWS

Onderstaand schema geeft een overzicht van het aantal afgeleide competenties per participant en het totale aantal afgeleide competenties uit de interviews. De niet afgeleide competenties staan niet in dit schema, maar zijn terug te vinden in bijlage I.

Competentie/onderdeel	Participantnummer										T1 ¹	T2 ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Welcoming of strangers	3	1	2		1	1	1	1	3	1	14	9
Interested in people with different experiences and backgrounds	1	1	2		1		1		3	1	10	7
Pro-active in approaching and meeting new people	2										2	1
Builds a wide and diverse network of friends and acquaintances						1		1			2	2
Spirit of adventure	2		1	3	1	1	3	2	1		14	8
Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life	1		1	1		1	2	1			7	6
Avoids safe and predictable environments	1			1	1		1	1	1		6	6
Communication management	1	1					1		1	1	5	5
Takes steps to deal with communication problems	1	1					1		1	1	5	5
Language learning	5	2	2	1		4	1	1			16	7
Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this	3	2	1	1		2	1	1			11	7
Confident in ability to pick up and use foreign languages	2		1			2					5	3
Resilience	1	1	3	1	1		1	2	1	1	12	9
Has optimistic outlook and bounces back quickly after setbacks	1	1	2	1	1		1	2	1	1	11	9
Ready to risk making social mistakes			1								1	1
Self-awareness	3	1	2		1					1	8	5
Conscious that his/her own behavior may be strange and/or difficult for others to understand or accept	2	1	1								4	3
Sensitive to how his/her own communication and behavior is interpreted by others	1		1		1					1	4	4
Information gathering	2	3	2				4	1	2	2	16	6
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Seeks out and finds helpful books and documents	1	1					1		1		4	4
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Observes behavior	1		1						1		3	3
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Asks 'cultural informants'		1					1	1		1	4	4

¹ Het aantal keer dat de competentie in totaal naar voren kwam

² Het aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

² Het aantal participanten waarbij deze competentie naar voren kwam

Uses a range of strategies to gather relevant information, including: Asks explicit questions						1				1	1
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so		1	1			1			1	4	4
Flexibility	4	2	3		2	3	4	3	6	27	8
Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns	1	1			1	1	1		3	8	6
Copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable	1				1	1	2	1	1	7	6
Adapts behavior and modifies judgments to suit the circumstances	2	1	3				1	1	2	2	12
New thinking		1	2	1		1			1	1	7
Open to new ideas		1		1		1			1		4
Regularly updates and modifies opinions in the light of new information or evidence			1							1	1
Challenges conventional thinking			1							1	1
Seeks new insights and ways of understanding issues									1	1	1
Synergistic solutions		1								1	1
Shares and surfaces the different perspectives that people have about a problem		1								1	1
Inner purpose			2							2	1
Possesses personal toughness that enables maintenance of a sense of focus in difficult situations			2							2	1
Attuning			1				2	1		4	3
Adept at observing indirect signals of meaning, such as intonation, eye contact and body language, and at picking up meaning from them							1			1	1
Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts			1				1		1	3	3
Acceptance			2	2						4	2
Accepting of people as they are and does not try to change them			1	1						2	2
At ease with those who hold different views or values			1	1						2	2
Coping				2	1	3				6	3
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: Manages negative emotions				1			1			2	2
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: Looks for something good in what is happening				1		1	1			3	3
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: Builds local support networks							1			1	1
Goal orientation					1					1	1
Maintains a focus on own goals and does not compromise too easily					1					1	1

BIJLAGE VII: TABELLEN RESULTATENHOOFDSTUK

Tabel 12. *Score op competentieonderdelen groep 1 en 2*

Onderdeel	Groep	M	SD	F(2, 222)
Interested in people with different experiences and backgrounds	1	6.02	1.03	25.35*
	2	5.20	1.42	
Has optimistic outlook and bounces back quickly after setbacks	1	5.41	1.14	3.34*
	2	4.83	1.50	
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so	1	5.80	0.99	42.88*
	2	5.13	1.67	
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: looks for something good in what is happening	1	5.20	1.09	5.04*
	2	4.65	1.57	
Adepts behavior and modifies judgments to suit the circumstances	1	5.28	1.01	6.18*
	2	4.70	1.64	
Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts	1	5.16	1.00	12.43**
	2	4.30	1.44	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: asks 'cultural informants'	1	5.60	1.25	17.22*
	2	4.96	1.56	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior	1	5.45	1.47	21.32*
	2	4.46	1.77	

* $p < .05$

** $p < .001$

Tabel 14. *Score op competentieonderdelen groep 2 en 3*

Onderdeel	Groep	M	SD	F(2, 222)
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so	2	5.13	1.67	42.88**
	3	3.77	1.63	
Open to new ideas	2	5.87	1.11	21.06*
	3	5.04	1.38	
Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life	2	5.39	1.36	38.20**
	3	3.90	1.68	
Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this	2	4.70	1.53	11.33*
	3	3.92	1.72	
Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns	2	5.20	1.42	12.38*
	3	4.29	1.64	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: seeks out and finds helpful books and documents	2	5.46	1.39	8.13*
	3	4.58	1.77	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: asks 'cultural informants'	2	4.96	1.56	17.22*
	3	4.23	1.68	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior	2	4.46	1.77	21.32*
	3	3.69	1.94	

* $p < .05$

** $p < .001$

Tabel 16. *Score op competentieonderdelen groep 1 en 3*

Onderdeel	Groep	M	SD	F(2, 222)
Interested in people with different experiences and backgrounds	1	6.02	1.03	25.35**
	3	4.60	1.54	
Avoids safe and predictable environments	1	3.31	1.39	5.83*
	3	2.50	1.57	
Aware of the need to gather information about unfamiliar cultures and interested to do so	1	5.80	0.99	42.88**
	3	3.77	1.63	
Open to new ideas	1	6.18	0.85	21.06**
	3	5.04	1.38	
At ease with those who hold different views or values	1	5.36	0.98	8.43*
	3	4.54	1.52	
Possesses well-developed methods for dealing with stress, such as: looks for something good in what is happening	1	5.20	1.09	5.04*
	3	4.65	1.45	
Builds a wide and diverse network of friends and acquaintances	1	5.18	1.37	8.88**
	3	4.10	1.67	
Ready to seek out variety, change and stimulation in his/her life	1	5.77	1.06	38.20**
	3	3.90	1.68	
Copies other people's behavior/communication in order to fit in or make others feel more comfortable	1	3.62	1.36	3.98*
	3	2.89	1.68	
Motivated to learn and use other languages, and willing to invest time and effort in this	1	5.08	1.30	11.33**
	3	3.92	1.72	
Conscious that his/her own behavior may be strange and/or difficult for others to understand or accept	1	5.33	1.15	7.92*
	3	4.46	1.50	
Takes steps to deal with communication problems	1	5.66	0.94	7.16*
	3	5.00	1.43	
Willing to learn a wide range of behavior and communication patterns	1	5.36	1.06	12.38**
	3	4.29	1.64	
Adepts behavior and modifies judgments to suit the circumstances	1	5.28	1.01	6.18*
	3	4.62	1.62	
Learns to interpret indirect signals appropriately in different cultural and communicative contexts	1	5.16	1.00	12.43*
	3	4.33	1.62	
Confident in ability to pick up and use foreign languages	1	5.15	1.26	10.05**
	3	4.06	1.71	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: seeks out and finds helpful books and documents	1	5.63	1.50	8.13**
	3	4.58	1.77	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: asks 'cultural informants'	1	5.60	1.25	17.22**
	3	4.23	1.68	
Uses a range of strategies to gather relevant information, including: observes behavior	1	5.45	1.47	21.32**
	3	3.69	1.94	

* $p < .05$

** $p < .001$