

INTERCULTUREEL COMPETENT OP LINKEDIN

Hoe beschrijven alumni van de master Interculturele Communicatie zichzelf op LinkedIn en op welke manier verwoorden zij hun interculturele competenties?



Sil van Dijk
5950597

Begeleider: dr. Roos Beerkens MA
Bachelorscriptie Communicatie- en informatiewetenschappen
Universiteit Utrecht
17 januari 2020
Aantal woorden: 5.442

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Inleiding	3
<i>Aanleiding</i>	3
<i>Theoretisch kader</i>	5
Persoonlijke Kwaliteiten	5
Interculturele competentie	7
Global People Competency Framework	7
LinkedIn als sociaal platform	8
<i>Probleemstelling</i>	9
Methode	10
<i>Onderzoeksubjecten</i>	10
<i>Dataverzamelmethode</i>	11
<i>Data-analyse</i>	12
Analyse	13
<i>Algemene bevindingen</i>	13
<i>Interculturele competenties uit het Global People Competency Framework</i>	15
Cluster 1: Kennis en Ideeën	15
Cluster 2: Communicatie	17
Cluster 3: Relaties	18
Cluster 4: Persoonlijke kwaliteiten en aanleg	19
Conclusie en discussie	20
Literatuur	23
Bijlagen	25
<i>Bijlage 1: Global People Competency Framework</i>	25
<i>Bijlage 2: Corpus LinkedInprofielen</i>	31
<i>Bijlage 3: Hoofd- en subcodes</i>	48
<i>Bijlage 4: Verklaring kennisneming plagiaat</i>	49

Samenvatting

In dit onderzoek wordt gekeken naar hoe alumni van de master Interculturele Communicatie zich profileren op het sociale platform LinkedIn. De volgende hoofdvraag is hierbij opgesteld: *hoe beschrijven alumni van de master Interculturele Communicatie zichzelf op LinkedIn en op welke manier verwoorden zij hun interculturele competenties?* Het is reeds bekend dat vermelding van interculturele competenties kan bijdragen aan een betere positie op de arbeidsmarkt. Nog onbekend is in hoeverre alumni deze kennis toepassen bij de invulling van hun LinkedInprofiel. Voor dit onderzoek is een corpus bestaande uit 99 LinkedInprofielen verzameld. Gebleken is dat 55,6% van de alumni een persoonlijke beschrijving op het LinkedInprofiel heeft. Van deze alumni refereren 44 personen aan een of meerdere interculturele competenties uit het Global People Competency Framework (GPCF) (Spencer-Oatey & Franklin, 2009).

Inleiding

Aanleiding

Een leven lang werken voor hetzelfde bedrijf is niet langer het ideaal in de huidige maatschappij. Tegenwoordig wordt de voorkeur gegeven aan flexibele inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Thijssen, 2000). De term die hierbij een centrale rol speelt is *lifetime employability*, de mogelijkheid om gedurende het gehele arbeidsleven flexibel inzetbaar te blijven en organisatie-overstijgende mobiliteit te vertonen (Thijssen, 2000). In deze moderne, dynamische arbeidsmarkt is een goede *employability* van groot belang. *Employability* laat zich het best vertalen naar 'inzetbaarheid' en gaat uit van persoonlijke kwaliteiten en kapitaal. Persoonlijk kapitaal omvat persoonlijke kenmerken en vaardigheden die de vordering van de carrière kunnen beïnvloeden.

Interculturele competenties zijn een onderdeel van het persoonlijk kapitaal. Het is reeds bekend dat vermelding van interculturele competenties kan leiden tot een betere *employability* (Messelink, Van Maele, Spencer-Oatey, 2015). Interculturele competenties laten zich het best definiëren als competenties die betrekking hebben op het herkennen, respecteren en goed om kunnen gaan met verschillende culturen. Gestreefd wordt naar aanpassing, samenwerking en effectieve communicatie tussen verschillende culturen (Thomas, in Spencer-Oatey & Franklin, 2009).

Het verwoorden van interculturele competenties is nog geen vanzelfsprekendheid. Dit komt doordat de verschillende concepten die een persoon intercultureel competent maken vaak nog geen eenduidige definitie hebben (Deardoff, 2006). Een Australisch onderzoek heeft uitgewezen dat studenten zich nog niet genoeg bewust zijn van het feit dat het benoemen van interculturele competenties kan bijdragen aan een betere *employability* (AEI, 2010).

Voor werknemers is een beter inzicht in hoe zij zich goed kunnen profileren nuttig omdat zij zich op deze manier beter kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers is het nuttig om erachter te komen hoe mensen zich naar buiten toe profileren; zij weten dan op welke eigenschappen zij het beste kunnen selecteren in het sollicitatieproces. Werkgevers vinden informatie op een LinkedInprofiel tegenwoordig van even grote waarde als een regulier *curriculum vitae* (Zide, 2014).

Het sociale netwerk LinkedIn is opgericht in 2003 en heeft meer dan 130 miljoen gebruikers (van Dijck, 2013). Het platform biedt de mogelijkheid om een professioneel netwerk op te bouwen en een profiel aan te maken waarop relevante (werk)ervaringen gedeeld kunnen worden. In een wereld die zich kenmerkt door internationalisering is het hebben van een LinkedInprofiel van groot belang. Het biedt personen de mogelijkheid om met de rest van de wereld in contact te staan in een interculturele omgeving.

In dit onderzoek wordt gekeken naar LinkedIn-profielen van alumni van de master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht. Studenten leren in deze master omgaan met talige en culturele diversiteit in verschillende internationale contexten (Universiteit Utrecht, 2019). Binnen deze master wordt veel aandacht besteed aan interculturele competenties. De verwachting is hierdoor dat alumni zich bewust zijn van de interculturele competenties die zij verworven hebben en deze kennis in zullen zetten bij de invulling van hun LinkedInprofiel.

Het in beeld brengen van hoe alumni zich profileren op LinkedIn kan bijdragen aan de manier waarop afstudeerders hun profiel kunnen vormgeven. Of en op welke manier de interculturele competenties op LinkedIn verwoord worden, is nog niet bekend.

Om inzicht te krijgen in de manier waarop interculturele competenties op LinkedIn naar voren komen worden de LinkedInprofielen van alumni van de master Interculturele Communicatie geanalyseerd. Aan de hand van deze profielen zal gekeken worden naar hoe de alumni hun interculturele competenties onder woorden brengen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *hoe beschrijven alumni van de master Interculturele Communicatie zichzelf op LinkedIn en op welke manier verwoorden zij hun interculturele competenties?*

Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt de literatuur beschreven die relevant is voor dit onderzoek. Het kader bestaat uit vier paragrafen. In de eerste paragraaf, Persoonlijke Kwaliteiten, wordt de link tussen *personal capital* en *employability* gelegd. In de tweede paragraaf volgt een definitie van interculturele competentie. In de derde paragraaf wordt het Global People Competency Framework (Spencer-Oatey & Stadler, 2009) beschreven. Als laatste wordt het social-mediaplatform LinkedIn beschreven, het platform dat in dit onderzoek gebruikt wordt. Na het theoretisch kader volgt de probleemstelling waaruit de hoofdvraag van dit onderzoek volgt.

Persoonlijke Kwaliteiten

Interculturele competenties kunnen gezien worden als onderdeel van *personal capital*, oftewel persoonlijk kapitaal. Persoonlijk kapitaal omvat persoonlijke kenmerken en vaardigheden die de vordering van de carrière kunnen beïnvloeden. Voorbeelden van persoonlijk kapitaal zijn: scholing, werkervaring en trainingen (Fugate & Ashforth, 2003). Mensen met een groot persoonlijk kapitaal zijn aantrekkelijk voor werkgevers omdat zij meer te bieden hebben en dit zou kunnen bijdragen aan een *employability*. Interculturele competenties zijn onderdeel van het persoonlijk kapitaal.

Rivzi (2000, p. 214) stelt dat werkgevers waarde hechten aan interculturele ervaringen, die kunnen leiden tot “nieuwe ideeën, leer- en werkhoudingen” (p. 214). Werkgevers vinden interculturele competenties steeds belangrijker vanwege de toenemende globalisatie en de internationale contacten die werknemers van bedrijven met elkaar hebben. Een onderzoek van Think Global en het British Council (2011) heeft uitgewezen dat 79% van de werkgevers kennis en bewustzijn van de wijde wereld belangrijker vindt dan de behaalde cijfers van een nieuwe werknemer.

Voor werkgevers is het bekend dat het benoemen van interculturele competenties relevant is, werknemers zijn zich hier in mindere mate bewust van. Volgens Messelink, Van Maele & Spencer-Oatey (2015) dragen interculturele competenties alleen bij aan een betere *employability* als mensen deze goed kunnen benoemen en hierop kunnen reflecteren. Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat studenten moeite ervaren met het correct benoemen van hun eigen interculturele competenties (Diamond et al., 2011; Gardner, Steglitz & Gross, 2009).

Jones (2013) heeft drie vragen opgesteld die interculturele competentie kunnen linken aan *employability*. Deze vragen zijn opgesteld na verschillende onderzoeken over de waarde die werkgevers en werknemers hechten aan het hebben van interculturele competenties (Jones, 2013). De onderzoekers zijn tot de conclusie gekomen dat interculturele competenties gelinkt zijn aan een betere *employability*, maar hier kwamen enkele vragen uit voort:

1. In hoeverre kunnen studenten hun ervaringen ‘verkopen’ aan werkgevers?
2. Zijn werkgevers zich bewust van de ervaringen die opgedaan kunnen worden in interculturele omgevingen?
3. Is de bredere academische gemeenschap zich bewust dat internationale leerervaringen bij kunnen dragen aan de *employability* van een student?

In dit onderzoek is vooral de eerste vraag relevant; wanneer de studenten in staat zijn hun ervaringen en interculturele competenties goed te 'verkoppen' aan werkgevers, zou het hebben van deze competenties bijdragen aan een betere *employability*.

Interculturele competentie

Een centraal concept binnen dit onderzoek is *Intercultural Competence*, oftewel interculturele competentie. Intercultureel competent zijn is volgens Sample (2013) een onmisbaar persoonlijk kenmerk in de moderne wereld. Het concept interculturele competentie kent nog geen eenduidige definitie (Deardoff, 2006). Intercultureel competent zijn omvat het vermogen om effectief en gepast te communiceren in interculturele situaties, waarbij rekening wordt gehouden met de interculturele kennis, vaardigheden en houdingen van een persoon (Deardoff 2006, p. 247-248). Byram (1997) voegt hieraan toe dat talige competentie een grote rol speelt bij intercultureel competent zijn.

Wat betreft interculturele competenties zijn een aantal concrete competenties belangrijk (Messelink et al., 2015). Deze competenties worden als volgt weergegeven: “de mogelijkheid om verschillende culturele contexten en visies te begrijpen”, “het respect hebben voor anderen” en “het openstaan voor nieuwe ideeën en denkwijzen”. De twee laatstgenoemde vaardigheden worden door werkgevers zeer belangrijk gevonden (Messelink et al., 2015, pp. 67). In het Global People Competency Framework komen deze twee vaardigheden voor. Het Global People Competency Framework is een schema waarin de belangrijkste interculturele competenties opgesteld zijn. Respect voor anderen wordt in het schema onder andere genoemd bij de begrippen *acceptatie* en *opbouwen van goede relaties en verstandhoudingen*. Het openstaan voor nieuwe ideeën en denkwijzen wordt genoemd onder het begrip *vernieuwend denken*. In de volgende paragraaf wordt het Global People Competency Framework verder uitgelegd.

Global People Competency Framework

Het Global People Competency Framework (GPCF) licht de interculturele competenties uit die noodzakelijk zijn voor effectieve interculturele communicatie. Het GPCF is ontstaan uit een samenwerking tussen medewerkers van een Britse en Chinese universiteit. De interculturele situaties die in deze professionele context zijn ontstaan, worden als basis gebruikt voor het uiteindelijke model. Het doel van het GPCF is kennis verwerven over interculturele ervaringen en deze kennis doorgeven aan mensen die in de nabije toekomst aan internationale projecten deelnemen (Messelink et al., 2015).

Het GPCF bestaat uit de volgende vier clusters: kennis en ideeën, communicatie, relaties en persoonlijke kwaliteiten. In het schema komt aan de hand van voorbeelden aan het licht hoe de competenties zich manifesteren, waarom de competenties belangrijk/nodig zijn, hoe de competenties in menselijk gedrag naar voren kan komen en welke problemen zouden kunnen ontstaan wanneer de competenties niet aanwezig zijn (Spencer-Oatey & Stadler, 2009). In de volgende alinea's volgt een algemene uitleg van de clusters. De uitgebreide kenmerken en informatie van de clusters staat in bijlage 1.

Het eerste cluster is gericht op kennis en ideeën. Mensen hebben de neiging om de wereld door hun eigen culturele filters te zien. Dit kan leiden tot verkeerde inschattingen, waardoor negatieve stereotypen van het gedrag van anderen gevormd kunnen worden. Het vormen van negatieve stereotypen kan het positief en flexibel nadenken tegenwerken. Het cluster noemt de volgende essentiële kwaliteiten om mensen met verschillende culturele achtergronden beter te kunnen begrijpen: informatieverzameling, vernieuwend denken, doeloriëntatie en samenwerkingsgerichtheid.

Het tweede cluster stelt dat goede communicatievaardigheden een voorwaarde zijn voor succesvolle interculturele interactie. Intercultureel contact kan worden tegengewerkt door een taalbarrière, waarbij er problemen optreden met spreken, verstaan en ontvangen van communicatieve uitingen. Het kan hierdoor lastig zijn om in de interactie tot juiste betekenisvorming te komen. Het tweede cluster benoemt de volgende belangrijke vaardigheden voor succesvolle communicatie: communicatiemanagement, taalverwerving, talig aanpassingsvermogen, actief luisteren, afstemming, het werken aan gemeenschappelijke kennis en wederzijds vertrouwen en stilistische flexibiliteit.

Het derde cluster is gericht op interculturele relaties tussen mensen. Op een internationale werkvloer kunnen teamwork en hiërarchie zorgen voor een verdeling tussen mensen, die niet bevorderlijk is voor het contact. Interculturele competenties die gericht zijn op het samenbrengen van mensen zijn daarom van groot belang. Het derde cluster noemt de volgende competenties die kunnen bijdragen aan betere interculturele relaties: verwelkomend zijn naar vreemden, opbouwen van goede relaties en verstandhoudingen, gevoeligheid voor sociale/professionele context en aandacht voor interpersoonlijke relaties.

Het vierde cluster behandelt persoonlijke kwaliteiten die essentieel zijn voor interculturele communicatie. De competenties in dit cluster zijn persoonlijk en liggen niet aan de oppervlakte. Het verwerven van deze competenties is een lang proces. De competenties binnen dit cluster zijn nodig voor het opbouwen van interculturele relaties in een vertrouwde omgeving. De volgende zeven interculturele competenties zijn hiervoor van belang: avontuurlijkheid, zelfbewustzijn, acceptatie, flexibiliteit, doelgerichtheid, omgaan met stressvolle situaties en veerkracht.

Het GPCF kan mensen helpen om inzicht te krijgen in de verschillende interculturele competenties. Het schema geeft per competentie weer wat deze exact inhoudt. Door de uitleg die het GPCF bij de competenties geeft kunnen de studenten zich bewuster worden van de interculturele competenties die zij al dan niet bezitten. Wanneer studenten zich bewust zijn van hun eigen interculturele competenties kunnen ze deze met anderen delen, bijvoorbeeld op het sociale platform LinkedIn.

LinkedIn als sociaal platform

LinkedIn biedt gebruikers de mogelijkheid om hun sterke punten uit te lichten op het profiel (van Dijck, 2013). Peluchette en Karl (2009) stellen dat mensen meer behoefte hebben aan een professioneel profiel naarmate zij dichterbij het afstuderen komen. Zelfrepresentatie op LinkedIn gebeurt volgens van Dijck (2013) op een serieuze manier. LinkedIn wordt namelijk ook wel 'Facebook in een pak' genoemd. Dit wil zeggen dat er op LinkedIn geen persoonlijke foto's of informatie staan van bijvoorbeeld vrijetijdsbesteding, zoals op Facebook wel het geval is.

Een LinkedInprofiel kan door gebruikers op verschillende manieren ingevuld worden. Een standaard LinkedInprofiel bevat een profielfoto, een persoonlijke beschrijving, werkervaring, opleidingsinformatie, persoonlijke interesses en een gedeelte waar gebruikers hun vaardigheden kunnen aangeven. Ook kunnen andere gebruikers een referentie over de gebruiker op zijn of haar profiel plaatsen.

De persoonlijke beschrijving is een vrij in te vullen tekstvak en biedt geen suggesties voor de invulling. Op deze manier kunnen personen zichzelf als het ware online verkopen aan werkgevers, zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven. De korte persoonlijke beschrijving is een vorm van impressiemanagement en draagt bij aan de vorming van de identiteit van de

gebruiker (Zide, 2014). Daarnaast biedt de persoonlijke beschrijving gebruikers de mogelijkheid om op eigen (interculturele) competenties te reflecteren en deze met anderen te delen. Door het schrijven van de samenvatting denken mensen over zichzelf en hun (interculturele) competenties na en kiezen bewust wat zij wel en niet op hun LinkedInprofiel weergeven.

Probleemstelling

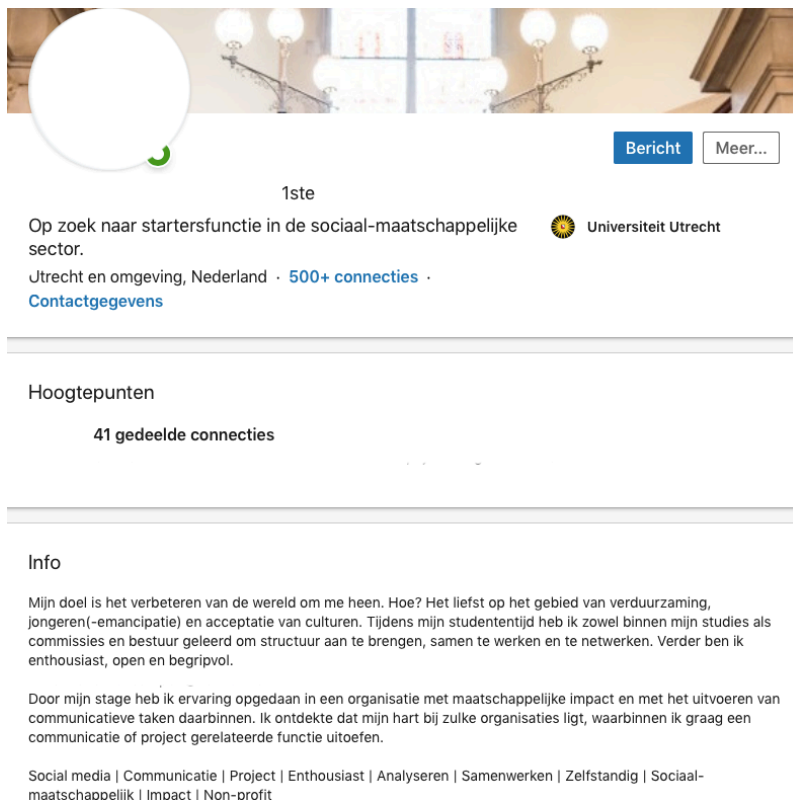
Uit eerder onderzoek is gebleken dat het benoemen van interculturele competenties kan bijdragen aan de *employability* van een persoon, mits deze competenties accuraat verwoord worden (Messelink et al., 2015). Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat interculturele competenties nog niet altijd genoemd worden. Dit heeft als reden dat studenten zich nog niet voldoende bewust zijn van het belang van het vermelden van interculturele competenties (Diamond et al., 2011; Gardner, Steglitz & Gross, 2009). Jones (2012) stelt dat de *employability* vergroot kan worden wanneer studenten zichzelf goed kunnen 'verkopen' aan potentiële werkgevers. Voor alumni van de master Interculturele Communicatie kan het benoemen van de interculturele competenties van belang zijn omdat zij zich oriënteren op een interculturele arbeidsmarkt. De alumni hebben zich tijdens hun studie een jaar lang verdiept in interculturele fenomenen en hebben gaandeweg dit jaar interculturele competenties verworven. Interculturele competentie is volgens Sample (2013) een onmisbare persoonlijke kwaliteit in de moderne wereld die zich kenmerkt door internationalisering. Een ander gevolg van deze internationalisering is dat het hebben van een LinkedInprofiel geen uitzondering meer is. Middels het sociale netwerk kunnen mensen uit verschillende landen met elkaar netwerken. Om erachter te komen of de alumni van de master Interculturele Communicatie hun interculturele competenties op LinkedIn benoemen en op welke manier dit gebeurt is de volgende hoofdvraag opgesteld: *hoe beschrijven alumni van de master Interculturele Communicatie zichzelf op LinkedIn en op welke manier verwoorden zij hun interculturele competenties?*

Methode

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag wordt er gebruik gemaakt van een corpus. Er is gekozen voor een corpusonderzoek omdat deze manier van onderzoek grote hoeveelheden data inzichtelijk kan maken. De persoonlijke beschrijvingen van de LinkedInprofielen vormen het corpus. Dit corpus is door de onderzoeker zelf verzameld voor dit onderzoek. De data in het corpus wordt gecodeerd met behulp van het programma Nvivo. Nvivo is een programma waarmee kwalitatieve data verwerkt en geanalyseerd kan worden.

Onderzoeksobjecten

Voor dit onderzoek is een corpus van 99 (N=99) LinkedInprofielen verzameld. De profielen zijn steekproefsgewijs geselecteerd uit een besloten LinkedIngroep, genaamd MA ICC Universiteit Utrecht. Deze LinkedIngroep bestaat zowel uit leden die de master Interculturele Communicatie op dit moment volgen, als afgestudeerde leden. De onderzochte LinkedInprofielen zijn allemaal van afgestudeerde groepsleden. De namen van de personen zijn volledig geanonimiseerd en worden met nummers weergegeven. De personen in het corpus zijn afgestudeerd in verschillende jaren, namelijk tussen 2010 en 2019. De LinkedInprofielen worden zowel in het Engels als in het Nederlands weergegeven. Afbeelding 1 bevat een voorbeeld van een LinkedInprofiel dat is opgenomen in het corpus. Het volledige corpus is opgenomen in bijlage 2.



Afbeelding 1. Voorbeeld van een LinkedInprofiel uit het corpus (Profiel 2).

Dataverzamelingmethode

Om inzichtelijk te krijgen in welk segment van een LinkedInprofiel de meeste interculturele competenties beschreven worden is een vooronderzoek opgesteld. In dit vooronderzoek werd een steekproef gedaan op 100 (N=100) LinkedInprofielen. Hierbij zijn de volgende gegevens genoteerd: naam in initialen, jaar van afstuderen, persoonlijke informatie op het LinkedInprofiel en de taal van het profiel. De tekst in persoonlijke beschrijving wordt geanalyseerd omdat personen zichzelf hierin actief beschrijven. Naast de samenvatting kan in het tekstvak een link geplaatst worden naar externe documenten, foto's, websites, video's en presentaties. Deze toevoegingen worden in dit onderzoek niet meegenomen.

Van de 100 geanalyseerde profielen bleken 99 profielen geschikt voor analyse, omdat een persoon nog niet afgestudeerd was. Dit was niet direct op te maken uit het profiel van de persoon. De data uit het vooronderzoek is gebruikt als uiteindelijk corpus. Het corpus bevatte voldoende persoonlijke beschrijvingen (N=55). De persoonlijke beschrijvingen staan in het segment 'info', zie afbeelding 1. Van deze profielen hadden 32 (N=32) gebruikers een tekst in het Nederlands en 22 (N=22) gebruikers tekst in het Engels. Daarnaast bevat het corpus een tekst in het Frans en een tekst met een combinatie van Nederlands en Spaans. De Engelse en Franse teksten zijn vrij vertaald naar het Nederlands. In tabel 1 wordt er een overzicht gegeven van de talen die gebruikt zijn op de LinkedInprofielen. Daarnaast is vermeld hoeveel profielen wel of geen persoonlijke beschrijving bevatten.

Tabel 1. Aantallen LinkedInprofielen en talen.

Taal	Persoonlijke beschrijving	Geen persoonlijke beschrijving
	55,6% (N=55)	54,4% (N=44)
Nederlands	32	-
Engels	22	-
Frans	1	-

Tabel 2 bevat informatie over het jaar van afstuderen en het wel of niet voorkomen van een informatiestukje. Van de alumni uit 2012 (N=2) en 2013 (N=1) bevatten alle profielen een persoonlijke beschrijving. Van de alumni uit 2019 (N=31) had 58% (N=18) een persoonlijke beschrijving. Het grootste percentage zonder persoonlijke beschrijving is de groep uit 2017 (N=13), waarbij 62% (N=8) van de profielen geen persoonlijke beschrijving bevat.

Tabel 2. Persoonlijke beschrijving naar jaar van afstuderen.

Jaar van afstuderen	Wel	Niet
2019 (N=31)	18 (58%)	13 (42%)
2018 (N=15)	8 (53%)	7 (47%)
2017 (N=13)	5 (38%)	8 (62%)
2016 (N=10)	5 (50%)	5 (50%)
2015 (N=14)	8 (57%)	6 (43%)
2014 (N=6)	3 (50%)	3 (50%)
2013 (N=1)	1 (100%)	0 (0%)
2012 (N=2)	2 (100%)	0 (0%)
2011 (N=3)	2 (66.6%)	1 (33.3%)
2010 (N=3)	2 (66.6%)	1 (33.3%)

Data-analyse

Het corpus van dit onderzoek bestaat uit 99 LinkedInprofielen, samengevoegd in een tabel. De tekst is direct van het profiel naar de tabel in het corpus verplaatst. De tekst van de profielen wordt gecodeerd met behulp van Nvivo. Nvivo is een programma waarin kwalitatieve data verwerkt kan worden. De interculturele competenties worden in Nvivo gelabeld en gecodeerd. De codering gebeurt met behulp van de *Template Organizing Style* (Crabree & Miller, in Dörnyei, 2007). De *Template Organizing Style* is een deductieve manier van coderen waarbij van tevoren al een schema met codes is opgesteld. In dit onderzoek is dit vooraf opgestelde schema het Global People Competency Framework (Spencer-Oatey & Stadler, 2009).

Tijdens de analyse wordt gekeken naar de beschrijvingen van de interculturele competenties en in hoeverre deze beschrijvingen passen bij de interculturele competenties die in de lijst van het Global People Competency Framework opgesteld zijn. De lijst met interculturele competenties wordt in Nvivo met behulp van codes weergegeven. Het GPCF heeft vier hoofdstukken, namelijk: Kennis en ideeën, Communicatie, Relaties en Persoonlijke kwaliteiten. Deze hoofdstukken vormen vier hoofdcodes. De deelcodes zijn de bijbehorende competenties. Wanneer een tekstpassage onder meerdere competenties valt, wordt deze onder alle mogelijke competenties gecodeerd.

De LinkedInprofielen bleken tijdens de eerste codeerfase meer informatie te bevatten dan alleen de competenties uit het GPCF. Een voordeel van de *Template Organizing Style* is dat er naast het vooraf opgestelde template ruimte is voor extra coderingscategorieën. Daarom zijn naast de competenties uit het GPCF de volgende codes aangemaakt: *uitnodiging*, *leraar*, *begrippen*, *eerste persoon en derde persoon*. Een overzicht van de hoofd- en deelcodes is te vinden in bijlage 2.

Analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de data-analyse besproken. Allereerst zullen een aantal algemene bevindingen vermeld worden die uit de analyse zijn voortgekomen. Vervolgens wordt beschreven hoe de interculturele competenties volgens het Global People Competency Framework in het corpus naar voren komen, dit gebeurt per cluster. Dit hoofdstuk bevat een tekstuele beschrijving van de data, alsmede voorbeelden om de beschrijving van de interculturele competenties inzichtelijk te maken.

Algemene bevindingen

De persoonlijke beschrijvingen worden door de alumni op verschillende manieren geschreven. Vrijwel alle profielen zijn geschreven vanuit de eerste persoon (N=43), zie voorbeeld 1. Een aantal profielen is geschreven vanuit de derde persoon (N=7), zie voorbeeld 2. Drie persoonlijke beschrijvingen bevatten alleen begrippen, zie voorbeeld 3. Deze begrippen konden niet onder de interculturele competenties uit het GPCF geschaard worden, aangezien de personen zichzelf in dit geval niet actief hebben beschreven. Andere alumni gebruikten de begrippen om hun persoonlijke beschrijving kracht bij te zetten (N=12). De interculturele competentie die het vaakst in de begrippen voorkomt is *samenwerkingsgerichte oplossingen* (N=7).

- (1) *Ik verbind graag mensen met elkaar door het creëren van bewustwording en begrip voor elkaars achtergrond en verhalen waardoor verborgen kwaliteiten tevoorschijn komen. Ik houd niet van stickers of stempels. Wel van het omzetten van ideeën naar concrete projecten en communicatie. Ik sta graag middenin in de maatschappij en ben eerlijk, open minded en luister graag.* (Profiel 9)
- (2) *Een masterstudent communicatie, in Nederland woonachtig op dit moment. Creatief, enthousiast en taalverslaafd.* (Profiel 20)
- (3) *Social media | Communicatie | Project | Enthousiast | Analyseren | Samenwerken | Zelfstandig | Sociaal-maatschappelijk | Impact | Non-profit* (Profiel 2)

Van de 55 alumni die een persoonlijke beschrijving hebben noemde 80% (N=44) van de alumni één of meerdere competenties uit het GPCF, 20% (N=9) van de alumni noemde geen enkele competentie. Het hoogste aantal gecodeerde referenties in een persoonlijke beschrijving bedraagt vijf. Van de Nederlandstalige profielen bevatten de profielen van de in 2018 afgestudeerde alumni (N=8) de meeste interculturele competenties in de persoonlijke beschrijvingen (N=15). Van de Engelstalige profielen bevatten de profielen van de in 2019 afgestudeerde alumni (N=10) de meeste interculturele competenties in de persoonlijke beschrijvingen (N=32). Tabel 3 geeft de drie verschillende talen weer in combinatie met het aantal referenties naar interculturele competenties per taal.

Tabel 3. Interculturele competenties naar taal van persoonlijke beschrijving.

Taal	Aantal persoonlijke beschrijvingen	Aantal referenties
Nederlands	32	56
Engels	22	55
Frans	1	2
Totaal	55	113

Interculturele competenties uit het Global People Competency Framework

In totaal worden op de 55 profielen de interculturele competenties uit het GPCF 113 keer genoemd. Het cluster Kennis en ideeën komt het vaakst voor met 63 referenties. De competenties die het meest genoemd worden in de persoonlijke beschrijvingen zijn: *doeloriëntatie, taalverwerving, vernieuwend denken en samenwerkingsgerichte oplossingen*. *Doeloriëntatie* komt met 28 beschrijvingen het meest voor in de persoonlijke beschrijvingen. *Taalverwerving* komt op de tweede plaats met negentien beschrijvingen. *Vernieuwend denken* en *samenwerkingsgerichte oplossingen* volgen met dertien en twaalf beschrijvingen. De volgende competenties uit het GPCF werden niet gevonden in de persoonlijke beschrijvingen: *communicatiemanagement, talig aanpassingsvermogen, actief luisteren, afstemming, werken aan gemeenschappelijke kennis en wederzijds vertrouwen, aandacht voor interpersoonlijke relaties, zelfbewustzijn, flexibiliteit, doelgerichtheid, het omgaan met stressvolle situaties* en *veerkracht*. Tabel 4 geeft de meest genoemde interculturele competenties uit het GPCF weer.

Tabel 4. De meest voorkomende interculturele competenties in de persoonlijke beschrijvingen op LinkedIn.

Competentie	Aantal beschrijvingen
Doeloriëntatie	28
Taalverwerving	19
Vernieuwend denken	13
Samenwerkingsgerichte oplossingen	12
Avontuurlijkheid	11
Informatieverzameling	10
Stilistische flexibiliteit	9

Cluster 1: Kennis en Ideeën

De interculturele competenties die onder het cluster Kennis en Ideeën vallen komen in totaal 63 keer voor op de LinkedInprofielen. De competentie *informatieverzameling* komt tien keer voor. De alumni verwoorden onder deze competentie hun interesse in andere talen en culturen en hun persoonlijke ontwikkeling, zie voorbeeld 4.

- (4) *Door mijn persoonlijke interesses in reizen, kunst, communicatie en de verhalen van andere mensen en culturen leer ik steeds meer over mezelf en anderen.* (Profiel 18)

Vernieuwend denken komt dertien keer voor. Door het benoemen van deze competentie laten alumni zien dat ze creatief zijn en dat zij nieuwe (cultuurgebonden) inzichten accepteren. Voorbeeld 5 bevat een referentie naar de competentie vernieuwend denken.

- (5) *Ik ben een optimistische, creatieve doorzetter die een 'nee' niet zomaar aanneemt. Binnen een team kom ik met 'out-of-the-box ideeën', zonder een kritische blik te verliezen. Dankzij mijn Nederlands-Spaanse opvoeding bevind ik mij van jongs af aan tussen twee culturen. Dit heeft me de potentie gegeven om vanuit verschillende perspectieven te kunnen observeren en een open blik te houden.* (Profiel 56)

De *competentie doelorientatie* komt met 28 referenties het vaakst voor in dit cluster. Onder deze competentie verwoorden de alumni zowel persoonlijke doelen als arbeidsgerelateerde doelen. Persoonlijke doelen zijn onder andere het verbeteren van de wereld en het opdoen van nieuwe kennis, zoals beschreven in voorbeeld 6. Arbeidsgerelateerde doelen zijn het zoeken naar nieuwe uitdagingen en werkplekken, zie voorbeeld 7.

(6) *Een positieve bijdrage leveren aan onze wereld, op welke manier dan ook, is daarom mijn doel.* (Profiel 52)

(7) *Ik ben een ambitieuze junior in communicatie op zoek naar de functie waarin ik mijn sterke kanten optimaal kan inzetten.* (Profiel 1)

De competentie *samenwerkingsgerichte oplossingen* komt twaalf keer voor in de beschrijvingen. De alumni laten met het benoemen van deze competentie zien dat zij goed in staat zijn om met anderen te kunnen samenwerken en hechten waarde aan het rekening houden met een ander. Een voorbeeldzin die goed aansluit bij deze competentie luidt als volgt: “Met heel mijn hart toegewijd tot excellentie, met anderen samenwerken tot gedeelde doelen.” (Profiel 78).

Cluster 2: Communicatie

De interculturele competenties die onder het cluster Communicatie vallen komen in totaal 28 keer voor op de LinkedInprofielen. De competentie *taalverwerving* komt het vaakst voor met negentien referenties. Deze competentie is tweezijdig. Van de negentien personen zijn namelijk acht werkzaam als docent. De competentie *taalverwerving* heeft dus niet alleen betrekking op de persoon zelf, maar ook op het leren van talen aan andere mensen.

Van de negentien personen die deze competentie vermelden, spreken tien mensen een extra taal naast Nederlands en Engels. Voorbeeld 8 bevat een omschrijving waarin de gesproken talen direct door de persoon vermeld worden. De competentie *taalverwerving* wordt hier expliciet benoemd. In vier gevallen worden de gesproken talen niet benoemd, wel geven de alumni hier aan dat taal een belangrijke interesse is. De competentie taalverwerving wordt hier impliciet weergegeven, zie voorbeeld 9.

(8) *Ik spreek vloeiend Engels, Nederlands en Frans, voldoende Duits en Spaans en gemiddeld Arabisch.* (Profiel 41)

(9) *Een masterstudent communicatie, in Nederland woonachtig op dit moment. Creatief, enthousiast en taalverslaafd.* (Profiel 20)

Een kernzin van deze competentie luidt volgens het GPCF als volgt: “probeert woorden en uitdrukkingen in vreemde talen”. Twee alumni voldoen hieraan in de persoonlijke beschrijving, door stukje tekst in een andere taal te zetten of uitdrukkingen in andere talen te gebruiken, zie voorbeeld 10 en 11.

(10) *Ik ben gek op lezen en schrijven. 'Taal is zeg maar echt mijn ding', zoals Paulien Cornelisse zo mooi verwoordt... Verder ben ik een 'amateur de la vie française'!* (Profiel 56)

(11) *Vouloir c'est pouvoir...oftewel waar een wil is, is een weg. Dit is mijn levensmotto en tijdens mijn studie en werk haal ik eruit wat erin zit.* (Profiel 36)

De tweede competentie die binnen dit cluster voorkomt is *stilistische flexibiliteit*. Naar deze competentie wordt negen keer verwezen. De alumni benoemen met behulp van deze competentie welke verschillende manieren van communicatie ze beheersen, zie voorbeeld 12. De verschillende manieren van communicatie die op de profielen voorkomen zijn onder andere: geschreven en ongeschreven communicatie, gebarentaal, audiovisuele communicatie, interculturele communicatie en digitale communicatie.

(12) *Ik ben expert op het gebied van internationale, interculturele, interne, externe, online en offline-communicatie.* (Profiel 15)

De competenties *communicatiemanagement*, *talig aanpassingsvermogen*, *actief luisteren*, *afstemming* en *werken aan gemeenschappelijke kennis en wederzijds vertrouwen* worden niet genoemd.

Cluster 3: Relaties

De interculturele competenties die onder het cluster Relaties vallen komen in totaal elf keer voor op de LinkedInprofielen. *Verwelkomend zijn naar vreemden* komt vier keer voor. Deze vier personen leggen de nadruk op acceptatie van vreemde culturen en het hebben van contact met andere mensen, zie voorbeeld 13. Op twee profielen worden de lezers welkom geheten. In de persoonlijke beschrijvingen komt acht keer een uitnodiging voor. Vijf alumni roepen in hun persoonlijke beschrijving anderen op om contact met ze op te nemen en proberen op deze manier hun netwerk te vergroten. Deze alumni geven hiermee impliciet aan dat zij de competentie *verwelkomend zijn naar vreemden* bezitten, zie voorbeeld 14.

- (13) *Ook voor mensen om mij heen sta ik altijd open en ik vind het belangrijk dat zij weten dat ik hen niet veroordeel.* (Profiel 48)
- (14) *Ik netwerk graag met professionals op verschillende werkgebieden en ik moedig jou aan contact met mij op te nemen. Bedankt!* (Profiel 33)

De competentie *opbouwen van goede relaties en verstandhoudingen* komt vijf keer voor. Een kernzin van deze competentie luidt volgens het GPCF als volgt: 'toont belangstelling en oprechte interesse in het welzijn van de ander'. De alumni doen dit door aan te geven dat ze maatschappelijk betrokken zijn en vrijwilligerswerk uitvoeren, zie voorbeeld 15.

- (15) *Door mijn (vrijwilligers) ervaring en vrijwilligerservaring kan ik kritisch nadenken en heb ik goede interpersoonlijke vaardigheden.* (Profiel 22)

De competentie *gevoeligheid voor sociale/professionele context* komt twee voor. Een kernzin die door het GPCF wordt gegeven bij deze competentie luidt als volgt: "begrijpt hoe bepaalde rollen zich verhouden tot elkaar en hoe ze werken in verschillende contexten, net als de rechten en verplichtingen die erbij horen". De twee omschrijvingen die op de LinkedInprofielen bij deze competentie gegeven worden sluiten goed aan op de kernzin uit het GPCF, zie voorbeeld 16 en 17.

- (16) *Ik heb geleerd op een effectieve manier te communiceren, met de belangen van de organisatie in het achterhoofd.* (Profiel 33)
- (17) *Specifiek vertaalt zich dit in mijn vakgebied naar het bevorderen of onderhouden van de (interculturele) communicatie tussen mensen en bedrijven (of de communicatie binnen bedrijven).* (Profiel 75)

De competentie *aandacht voor interpersoonlijke relaties* komt niet voor in de persoonlijke beschrijvingen.

Cluster 4: Persoonlijke kwaliteiten en aanleg

De interculturele competenties die onder het cluster Persoonlijke kwaliteiten en aanleg vallen komen in totaal vijftien keer voor op de LinkedInprofielen. De competentie *avontuurlijkheid* komt elf keer voor. Alle alumni benoemen onder deze competentie hun hobby's, reiservaring (voorbeeld 18), de landen waar ze hebben gewoond of naartoe zijn gereisd en verwoorden hun plezier in het ontmoeten van nieuwe mensen (voorbeeld 19).

(18) *Op dit moment bezig met de langzaamste wereldtour ooit. Van het Verenigd Koninkrijk naar Frankrijk en terug via Spanje, Chili en nu Nederland. Volgende land? Wie weet. (Profiel 94)*

(19) *Van jongs af aan hield ik van de wereld ontdekken en internationaal actief zijn. Reizen naar verschillende bestemmingen, het ontmoeten van nieuwe mensen en hun zienswijze vind ik zeer interessant. (Profiel 33)*

De competentie *acceptatie* komt vier keer voor. Met het benoemen van deze competentie benadrukken de alumni acceptatie van verschillende soorten mensen en culturen. "Ik houd niet van stickers of stempels" (Profiel 9) is een voorbeeldzin die binnen deze competentie past. De competenties *zelfbewustzijn*, *flexibiliteit*, *doelgerichtheid*, *omgaan met stressvolle situaties* en *veerkracht* komen niet voor in de persoonlijke beschrijvingen.

Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was het in kaart brengen van de manier waarop alumni van de master Interculturele Communicatie hun interculturele competenties verwoordden op LinkedIn. Hierbij is de volgende hoofdvraag opgesteld: *hoe beschrijven alumni van de master Interculturele Communicatie zichzelf op LinkedIn en op welke manier verwoorden zij hun interculturele competenties?*

Uit de analyse is gebleken dat 55,6% (N=55) procent van de LinkedInprofielen een persoonlijke beschrijving bevat. In deze persoonlijke beschrijving benoemt 80% (N=44) van de alumni interculturele competenties uit het GPCF, 20% (N=9) noemt geen interculturele competenties in de persoonlijke beschrijving.

De analyse is uitgevoerd met behulp van het *Global People Competency Framework*. De meest voorkomende interculturele competentie is *doeloriëntatie*, deze competentie is afkomstig uit het cluster Kennis en Ideeën en komt 28 keer voor. De alumni laten in de persoonlijke omschrijving aan de buitenwereld en potentiële werkgevers zien dat zij actief zijn en doelen stellen. Deze doelen zijn zowel persoonlijk als arbeidsgerelateerd.

Naast het stellen van doelen wordt de taalvaardigheid negentien keer benoemd in de persoonlijke informatiesectie. De alumni zijn allemaal meertalig en laten in het informatiestuk zien welke talen zij machtig zijn. Volgens Byram (1997) is talige competentie een belangrijk onderdeel van interculturele competentie.

Een belangrijke vraag die interculturele competenties aan *employability* verbindt is volgens Jones (2012): “in hoeverre kunnen studenten hun ervaringen ‘verkopen’ aan werkgevers?” Het onderzoek heeft uitgewezen dat er op dit gebied nog veel winst te behalen valt en dat nog niet alle alumni interculturele competenties benoemen op hun LinkedInprofiel. Van de 99 onderzochte LinkedInprofielen werden slechts op 44 profielen interculturele competenties gevonden. Volgens Rivzi (2000) hechten werkgevers waarde aan interculturele ervaringen vanwege de toenemende globalisatie. De alumni die wel een persoonlijke beschrijving hebben maken in deze sectie gebruik van dit feit, zij gebruiken de interculturele competenties uit het GPCF om zichzelf zo aantrekkelijk mogelijk te profileren.

In het corpus komen alumni die in 2019 afgestudeerd zijn het vaakst voor (N=31). Van deze alumni had 58% (N=18) een persoonlijke beschrijving. Dit was het hoogste aantal, maar niet het hoogste percentage. Voor vervolgonderzoek is het raadzaam om een groter corpus te verzamelen en vooraf een evenredige verdeling te maken tussen de jaarlagen. Op deze manier kan aan de hand van statistische analyse gesteld worden of het wel of niet hebben van een persoonlijke informatiesectie op het LinkedInprofiel gebonden is aan het jaar van afstuderen. Dit kan een interessant onderzoekspunt zijn omdat de Universiteit Utrecht via Career Services steeds meer cursussen aanbiedt. Deze cursussen hebben verschillende onderwerpen en zijn gericht op arbeidsmarktoriëntatie. Studenten kunnen er bijvoorbeeld een cursus volgen die gericht is op het voeren van sollicitatiegesprekken. Ook worden er LinkedIncursussen aangeboden, waarbij studenten leren om hun LinkedInprofiel te professionaliseren. De verwachting is dat hierdoor steeds meer alumni een LinkedInprofiel zullen aanmaken.

Het Global People Competency Framework is tijdens de analyse een nuttig raamwerk gebleken om de beschreven interculturele competenties in kaart te brengen. De focus lag in de analyse op het benoemen van de interculturele competenties volgens het GPCF. Hierdoor zijn de beschrijvingen die niet aan de competenties van het GPCF voldoen niet meegenomen. Dit wil niet zeggen dat deze beschrijvingen niet relevant zijn wat betreft interculturele competentie. Om deze reden is het van belang om in verder onderzoek een vooraf opgesteld schema als het GPCF verder op de achtergrond te plaatsen. Dit zorgt voor een meer deductieve werkwijze, waarbij alle mogelijke relevante onderwerpen worden benoemd.

Niet alle interculturele competenties uit het GPCF komen in het corpus voor. Hiervoor zijn meerdere verklaringen mogelijk. *Communicatiemanagement, talig aanpassingsvermogen, afstemming en actief luisteren* en *werken aan gemeenschappelijke kennis en wederzijds vertrouwen* zijn competenties die naar voren komen tijdens directe interactie tussen personen. Deze competenties kunnen dus niet voorkomen bij een beschrijving door de persoon zelf. *Aandacht voor interpersoonlijke relaties, acceptatie, flexibiliteit* en *veerkracht* zijn karaktereigenschappen die bij het observeren van een persoon naar voren komen. Het kan voor mensen lastig zijn om deze karaktereigenschappen aan zichzelf toe te kennen.

Het kan zo zijn dat bepaalde interculturele competenties door de alumni als een vanzelfsprekendheid worden gezien. Zo luidt de definitie van de competentie *aandacht voor interpersoonlijke relaties* als volgt: 'let op de gevoeligheid/kwetsbaarheid van mensen en probeert te voorkomen dat zij gezichtsverlies lijden, moedigt mensen aan en zorgt dat ze meer zelfvertrouwen krijgen door hen complimenten te geven'. Deze definitie is een vrij algemene sociale norm voor menselijk gedrag en zal waarschijnlijk nooit naar voren komen in een persoonlijke beschrijving door een persoon zelf.

Daarnaast hadden niet alle genoemde referenties betrekking op interculturele competenties, terwijl deze in het GPCF wel als zodanig benoemd worden. Zo hadden de door de alumni gestelde doelen niet altijd betrekking op interculturele onderwerpen. Ook vrijwilligerswerk kan in een interculturele omgeving voorkomen, maar uit de persoonlijke beschrijvingen kwam niet altijd naar voren of dit daadwerkelijk zo was. Een analyse van het complete LinkedInprofiel zou hierin meer inzicht bieden. Op deze manier kan gekeken worden of de gestelde doelen en werkervaring betrekking hebben op interculturele onderwerpen.

De LinkedInprofielen in dit corpus waren zowel Nederlands- als Engelstalig. De Engelstalige profielen zijn direct vertaald. Hierdoor kan niet bepaald worden in welke taal de interculturele competenties het beste naar voren komen. Om te kijken of de gebruikte taal van invloed is op de overbrenging van de interculturele competenties, zou er in vervolgonderzoek geen vertaling meer gemaakt moeten worden.

Tijdens het codeerproces in dit onderzoek is gepoogd zo objectief mogelijk te coderen. De onderzoeker heeft een eigen interpretatie gegeven aan de beschrijvingen die het GPCF bij de interculturele competenties geeft. De LinkedInprofielen zijn op basis hiervan gecodeerd. Om de invloed van de subjectiviteit te beperken is een controle door een tweede beoordelaar wenselijk.

In de analyse is naar voren gekomen dat de competenties uit het GPCF niet altijd expliciet benoemd worden. Sommige alumni geven een beschrijving van de competentie of laten in de informatiesectie onbewust zien dat zij over de competentie beschikken. In vervolgonderzoek is het raadzaam om extra aandacht te schenken aan de impliciete benoeming van de interculturele competenties uit het GPCF. Deze andere manier van analyseren maakt de data rijker en zou kunnen leiden tot meer gevonden referenties.

De LinkedInprofielen zijn zowel in de eerste als derde persoon geschreven. Er is een mogelijkheid dat deze twee verschillende manieren van aanspreken verschillende reacties teweeg kunnen brengen bij lezers. Om te kijken welke aanspreekvorm de voorkeur geniet bij werkgevers, zou in vervolgonderzoek de mening van de werkgevers meegenomen kunnen worden.

Literatuur

AEI (2010), *International Graduate Outcomes and Employer Perceptions* (Australian Government, Canberra).

Atmmarketplace.com, z.d. [Logo LinkedIn] Geraadpleegd op 06-01-2019 van: <https://www.atmmarketplace.com/blogs/5-ways-your-linkedin-profile-could-be-holding-you-back/>

Bastian, M., Hayes, M., Vaughan, W., Shah, S., Skomoroch, P., Kim, H., & Lloyd, C. (2014). LinkedIn skills: large-scale topic extraction and inference. In *Proceedings of the 8th ACM Conference on Recommender systems*, 1-8.

Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon, UK: Multilingual Matters.

Diamond, A., Walkley, L., Forbes, P., Hughes, T., & Sheen, J. (2011). Global graduates into global leaders. *Paper presented by The Association of Graduate Recruiters, The Council for Industry and Higher Education and CFE Research and Consulting, London*.

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.

Dijck, J. van (2013). 'You have one identity': Performing the self on Facebook and LinkedIn. *Media, culture & society*, 35(2), 199-215.

Dörnyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics: Quantitative, qualitative, and mixed methodologies*. Oxford: Oxford University Press.

Fantini, A. E. (2000). A central concern: Developing intercultural competence. *SIT occasional papers series*, 1, 25-42.

Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Proceedings*, 1, J1-J6.

Steglitz, I., & Gross, L. (2009). Translating study abroad experiences for workplace competencies. *Peer Review*, 19-22.

Jones, E. (2012). "Internationalisation and Employability: Are we Missing a Trick?" EAIE Forum (Winter) 6-9.

Jones, E. (2013). Internationalization and employability: The role of intercultural experiences in the development of transferable skills. *Public Money & Management*, 33(2), 95-104.

Messelink, H.E., Maele, J. Van & Spencer-Oatey, H. (2015). Intercultural competencies: what students in study and placement mobility should be learning. *Intercultural Education*, 26(1), 62-72.

Peluchette, J., & Karl, K. (2009). Examining students' intended image on Facebook: "What were they thinking?!" *Journal of Education for Business*, 85(1), 30-37.

Sample, S. G. (2013). Developing intercultural learners through the international curriculum. *Journal of Studies in International Education*, 17(5), 554-572.

Schenk, B (2019). Intercultureel en (in)competent: vaardigheden van vrijwilligers (Masterscriptie). Geraadpleegd op 19-12-2019 van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/383788>.

Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction: A multidisciplinary approach to intercultural communication*. New York: Springer.

Spencer-Oatey, H., & Stadler, S. (2009). The global people competency framework. *Warwick Occasional Papers in Applied Linguistics*, 3.

Rizvi, F. (2000). International education and the production of global imagination. In Burbules, N. & Torres, C. (Eds), *Globalization and Education*. London: Routledge.

Tijssen, J. G. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift voor HRM*, 3(1), 7-37.

Think Global and British Council (2011). The Global Skills Gap: Preparing young people for the new global economy.

Universiteit Utrecht (2019). Interculturele Communicatie. Geraadpleegd op 15-01-2020 van <https://www.uu.nl/masters/interculturele-communicatie>

Zide, J., Elman, B., & Shahani-Denning, C. (2014). LinkedIn and recruitment: How profiles differ across occupations. *Employee Relations*, 36(5), 583-604.

Bijlagen

Bijlage 1: Global People Competency Framework

Vertaald door Schenk & Van Lier, 2019.

Cluster 1: Kennis en ideeën

Informatieverzameling	<p>Is zich bewust van het belang van informatieverzameling over onbekende culturen en is hier ook in geïnteresseerd</p> <p>Gebruikt verschillende strategieën om relevante informatie te verzamelen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none">• zoeken naar en vinden van nuttige boeken en documenten• gedrag observeren• expliciete vragen stellen• vragen stellen aan mensen die de cultuur goed kennen (autoriteiten)
Vernieuwend denken (open-minded zijn)	<p>Staat open voor nieuwe ideeën</p> <p>Zoekt naar nieuwe inzichten en manieren om naar problemen te kijken</p> <p>Daagt conventionele gedachtenpatronen uit</p> <p>Denkt verder dan het eigen kennisgebied</p> <p>Past zijn/haar meningen regelmatig aan als er nieuw bewijs of nieuwe informatie is</p>
Doeloriëntatie	<p>Is geïnteresseerd in de doelen van anderen en doet moeite om die doelen te leren kennen</p> <p>Behoudt de focus op eigen doelen zonder snel compromissen te sluiten</p> <p>Is bereid rekening te houden met het doel van anderen en wil een balans houden tussen de eigen doelen en die van een ander als dat nodig is</p>
Samenwerkingsgerichte oplossingen	<p>Erkent verschillende perspectieven die mensen hebben ten opzichte van een probleem en maakt die zichtbaar</p> <p>Is behulpzaam wanneer groepsleden tot overeenstemming moeten komen bij verschillende benaderingen</p> <p>Stimuleert creatieve en teamgebonden oplossingen en werkwijzen</p>

Cluster 2: Communicatie

Communicatiemanagement	Hanteert de gekozen taal (of talen) die wordt (worden) gebruikt in de communicatie Gebruikt communicatiemiddelen die het doel het beste dienen Richt een passend communicatienetwerk in (om de communicatie binnen het bedrijf te structureren) Richt communicatieprotocollen in Onderneemt stappen om communicatieproblemen op te lossen
------------------------	---

Taalverwerving	Is gemotiveerd om andere talen te leren en te gebruiken en wil hier tijd en moeite in steken Is zelfverzekerd over zijn/haar vermogen om een vreemde taal te kunnen leren en gebruiken Probeert woorden en uitdrukkingen uit in vreemde talen
----------------	---

Talig aanpassingsvermogen	Past zijn/haar taalgebruik aan aan het niveau van de ander zodat ze samen tot optimaal begrip komen Besteedt aandacht aan de volgende factoren past zich waar nodig aan: <ul style="list-style-type: none">• snelheid• frequentie en lengte van pauzes• complexiteit van de zinsstructuur• complexiteit van het woordgebruik• gebruik van taalspecifieke uitingen en spreektaal• gebruik van accenten en dialecten
---------------------------	--

Actief luisteren	<p>Luistert aandachtig</p> <p>Maakt de ander duidelijk dat hij/zij naar de ander luistert</p> <p>Verduidelijkt de betekenis van belangrijke woorden en zinnen en controleert dit regelmatig bij de gesprekspartner(s) om zeker te weten dat alle gesprekspartners tot hetzelfde begrip komen. Ook als de kennis vanzelfsprekend wordt geacht.</p>
Afstemming	<p>Kan indirecte signalen waarnemen, zoals intonatie, oogcontact en lichaamstaal, en kan hier betekenis aan ontlelen</p> <p>Bestudeert indirecte signalen proactief en vraagt hiernaar om de kennis te verbeteren</p> <p>Leert indirecte signalen te interpreteren in verschillende culturele en communicatieve contexten</p>
Werken aan gemeenschappelijke kennis en wederzijds vertrouwen	<p>Geeft achtergrondinformatie die nodig is om tot gezamenlijk begrip te komen en lokt dit ook uit bij de ander</p> <p>Maakt gebruik van discoursmarkers (gebaren of gesproken) om informatie te structureren en benadrukken</p> <p>Maakt de eigen bedoelingen duidelijk door niet alleen te zeggen wát hij of zij wil, maar ook waarom</p>
Stilistische flexibiliteit	<p>Let op de verschillende communicatiestijlen die mensen gebruiken (bijvoorbeeld formeel/informeel, expressief/terughoudend)</p> <p>Vormt een repertoire van stijlen die binnen verschillende contexten, doelen en groepen passen</p> <p>Past taalgebruik aan aan de verschillende contexten, doelen en groepen</p>

Cluster 3: Relaties

Verwelkomend zijn naar vreemden	Is geïnteresseerd in mensen met verschillende ervaringen en achtergronden Is proactief in het benaderen en ontmoeten van nieuwe mensen Bouwt een breed en divers netwerk op van vrienden en kennissen
Opbouwen van goede relaties en verstandhoudingen	Toont warmte en vriendelijkheid bij het opbouwen van relaties Vormt relaties op persoonlijk en professioneel vlak Toont belangstelling en oprechte interesse in het welzijn van de ander
Gevoelig voor sociale/professionele context	Let op hiërarchie en machtsverhoudingen en op hoe die gedrag kunnen beïnvloeden in verschillende contexten Begrijpt hoe bepaalde rollen zich verhouden tot elkaar en hoe ze werken in verschillende contexten, net als de rechten en verplichtingen die erbij horen Begrijpt hoe beslissingen worden gemaakt in bepaalde contexten
Aandacht voor interpersoonlijke relaties	Let op de gevoeligheid/kwetsbaarheid van mensen en probeert te voorkomen dat zij gezichtsverlies lijden Moedigt mensen aan en zorgt dat ze meer zelfvertrouwen krijgen door hen complimenten te geven

Cluster 4: Persoonlijke kwaliteiten en aanleg

Avontuurlijkheid	Zoekt naar variatie, verandering en stimulatie in het leven Vermijdt veilige en voorspelbare omgevingen Zoekt oncomfortabele en ambigue situaties op om van te leren
Zelfbewustzijn	Bewust van het feit dat zijn/haar gedrag vreemd kan overkomen op anderen of moeilijk te accepteren kan zijn

	Gevoelig voor hoe zijn/haar communicatie en gedrag geïnterpreteerd worden door anderen
Acceptatie	<p>Accepteert gedrag en ideeën die anders zijn dan dat van hem/haar zelf op een positieve manier</p> <p>Accepteert mensen zoals ze zijn en probeert hen niet te veranderen</p> <p>Is op zijn/haar gemak bij mensen met andere normen en waarden</p> <p>Ziet altijd het beste in anderen en vergeeft een misstap snel en gemakkelijk</p>
Flexibiliteit	<p>Bereid om veel verschillende soorten patronen van gedrag en communicatie te leren</p> <p>Spiegelt het gedrag en/of de communicatie van anderen om erbij te horen of om anderen op hun gemak te laten voelen</p> <p>Experimenteert met verschillende manieren van gedragen en communiceren om erachter te komen welke het meest acceptabel en succesvol zijn</p> <p>Past zijn/haar gedrag aan en heeft geen probleem met het aanpassen van zijn/haar mening naar gelang de omstandigheden</p>
Doelgerichtheid	<p>Laat zich leiden door duidelijke normen en waarden</p> <p>Is vasthoudend waardoor hij/zij de focus kan behouden in moeilijke situaties</p> <p>Is gedisciplineerd en onafhankelijk</p> <p>Zorgt voor een duidelijk doel voor zichzelf en voor anderen</p>
Het omgaan met stressvolle situaties	<p>Beheerst goed ontwikkelde manieren om met stressvolle situaties om te gaan, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het gebruik van humor om de spanning weg te nemen • het opbouwen van een relevant sociaal netwerk • het onder controle houden van negatieve emoties • zoekt iets positiefs in de stressvolle situatie

Veerkracht

Is bereid om fouten te maken op sociaal gebied

Is niet snel gegeneerd door sociale blunders

Heeft genoeg zelfvertrouwen om met kritiek of negatieve feedback om te gaan

Is optimistisch en raapt zichzelf snel bij elkaar na een tegenslag

Bijlage 2: Corpus LinkedInprofielen

ID	Naam	Jaar van afstuderen	Taal	Persoonlijke informatie
1	SS	2017	NE	Ik ben een ambitieuze junior in communicatie op zoek naar de functie waarin ik mijn sterke kanten optimaal kan inzetten. Deze eigenschappen zijn inlevingsvermogen in anderen en focus afwisselen met humor. Dit voeg ik graag toe aan uw team!* Communicatie* Marketing* Publiciteit* Media* Social media * Internationaal* Project * Pers* Content
2	CVC	2019	NE	Mijn doel is het verbeteren van de wereld om me heen. Hoe? Het liefst op het gebied van verduurzaming, jongeren(-emancipatie) en acceptatie van culturen. Tijdens mijn studententijd heb ik zowel binnen mijn studies als commissies en bestuur geleerd om structuur aan te brengen, samen te werken en te netwerken. Verder ben ik enthousiast, open en begripvol. Door mijn stage heb ik ervaring opgedaan in een organisatie met maatschappelijke impact en met het uitvoeren van communicatieve taken daarbinnen. Ik ontdekte dat mijn hart bij zulke organisaties ligt, waarbinnen ik graag een communicatie of project gerelateerde functie uitoefen. Social media Communicatie Project Enthousiast Analyseren Samenwerken Zelfstandig Sociaal-maatschappelijk Impact Non-profit
3	CE	2019	EN	<p>I am an outgoing and professional individual who takes a great deal of enjoyment by being involved with people, politics and intercultural communication. This combination of activities has given me the opportunity to engage with a variety of people as well as travelling the world. This has been a wonderful experience in building confidence, interpersonal- and networking skills. I wish to combine these traits by consulting others on how to best communicate with people from multiple different backgrounds and cultures.</p> <p>Vertaling</p> <p>Ik ben een extravert en professioneel persoon en ik geniet van contact met mensen, politiek en interculturele communicatie. Door deze interesses heb ik de kans gekregen om veel mensen te ontmoeten en te reizen. Dit was een geweldige ervaring wat betreft het opbouwen van vertrouwen, persoonlijke en netwerk skills. Ik zou deze eigenschappen graag willen inzetten om andere mensen advies te geven over hoe zij het beste kunnen communiceren met mensen van verschillende culturele achtergronden.</p>
4	TB	2016	-	Niet
5	FF	2015	-	Niet

6	JL	2019	NE	Diversiteit & Inclusie Identiteitsvraagstukken Mensenrechten Internationale ontwikkelingen NGO
7	SS	2019	NE	Wel
8	BS	2019	-	Niet
9	DVB	2019	NE	Ik verbind graag mensen met elkaar door het creëren van bewustwording en begrip voor elkaars achtergrond en verhalen waardoor verborgen kwaliteiten tevoorschijn komen. Ik houd niet van stickers of stempels. Wel van het omzetten van ideeën naar concrete projecten en communicatie. Ik sta graag middenin in de maatschappij en ben eerlijk, open minded en luister graag.
10	NZ	2019	-	Niet
11	SVV	2019	-	Niet
12	EW	2019	-	Niet
13	KVDS	2019	-	Niet
14	EH	2019	-	Niet
15	LS	2017	-	Niet
16	RB	2019	EN	Cultural Ambassador and English Teacher at ChinaPlus. Passionate about languages, cultures, and internationalisation of education. Vertaling Cultureel Ambassadeur en docent Engels bij ChinaPlus. Gepassioneerd door talen, culturen en internationalisatie van educatie.
17	SK	2016	-	Niet
18	CS	2019	EN	“An open mind is an open heart.” That is what I truly believe, and it was also the summarised reason for my study and current work choice. It is of high importance that people from different backgrounds try to interact and understand each other in order to make the world a better, more open-minded place and prevent miscommunication, anger and exclusion. It is, of course very difficult to achieve such a goal, but I think that we as people, who have to share something, should try to be the best version of ourselves, whatever this may be for each individual. Through my personal interests in travel, art, communication and the stories of other people and cultures, I learn more about myself and others. My current positions at the UMC Utrecht help me to develop myself further in this field of activity. At the age of 19, I moved from Germany to the Netherlands on my own. The people I have met, the experiences I have made and the fears and challenges I had to face have made me the person I am now: open-minded, loving, hard-working and determined. These character traits can be found back in my study, my work experience and my general interests.

				<p>Vertaling</p> <p>“An open mind is an open heart.”. Dit is wat ik echt geloof en het vat daarnaast de keuze voor mijn studie en werk samen. Het is van groot belang dat mensen uit verschillende achtergronden proberen met elkaar in contact te komen en elkaar te leren begrijpen om zo de wereld een beetje beter te maken. Een open-minded plek waarin miscommunicatie, woede en uitsluiting voorkomen moet worden. Het is natuurlijk erg lastig om dit doel te bereiken, maar ik denk dat wij mensen die ‘iets willen delen’ ons best moeten doen om de beste versie van onszelf te zijn, wat dit ook mag zijn voor elk persoon.</p> <p>Door mijn persoonlijke interesses in reizen, kunst, communicatie en de verhalen van andere mensen en culturen leer ik steeds meer over mezelf en anderen. Mijn huidige werkplek in het UMC Utrecht helpt mij mezelf verder te ontwikkelen op dit gebied.</p> <p>Op negentienjarige leeftijd ben ik van Duitsland naar Nederland verhuisd. De mensen die ik heb ontmoet, de ervaringen die ik heb opgedaan en de angsten en uitdagingen die ik tegenkwam hebben mij gemaakt tot de persoon die ik nu ben: open-minded, liefdevol en toegewijd. Deze eigenschappen kunnen worden teruggevonden in mijn studie, werkervaring en interesses.</p>
19	SA	2018	-	Niet
20	SD	2019	EN	<p>An intercultural communication Master's Student, currently living in the Netherlands. Creative, enthusiastic and language learning addict.</p> <p>Vertaling</p> <p>Een masterstudent communicatie, in Nederland woonachtig op dit moment. Creatief, enthousiast en taalverslaafd.</p>
21	KS	2016	-	Niet
22	CP	2019	EN	<p>I recently graduated from a MA in Intercultural Communication. My expertise includes research skills, pragmatics, intercultural mediation and consultancy. I like making my knowledge available for social purposes. My aim is to work towards inclusiveness and efficiency in different contexts and contribute to an international environment. Through my experience and volunteer experience, I also developed great interpersonal skills and critical thinking.</p> <p>Vertaling</p> <p>Ik ben recentelijk afgestudeerd van de MA Interculturele Communicatie. Mijn expertise omvat onder andere</p>

				<p>onderzoeksvaardigheden, pragmatiek, interculturele mediatie en adviesgeving. Ik vind het leuk om mijn kennis in te zetten voor sociale doeleinden. Mijn doel is het toewerken naar inclusiviteit en efficiëntie in verschillende contexten en een bijdrage te leveren aan een internationale omgeving. Door mijn (vrijwilligers) ervaring en vrijwilligerservaring kan ik kritisch nadenken en heb ik goede interpersoonlijke vaardigheden.</p>
23	AR	2019	-	Niet
24	LH	2019	-	Niet
25	JM	2019	EN	<p>Welcome! I am a student of the master leraar voorbereidend onderwijs Duits. In this master, I learn to teach German in secondary school (class 1 till 6; Dutch system). Before following this master I did the bachelor German language & culture at Utrecht University and the master intercultural communication (German track) at Utrecht University. My strengths are an eagerness to learn and an eye for details. Furthermore, I am fascinated to share knowledge and bring smiles to people's faces. I also have empathy with cultures. In my spare time, I coach German at IOC Le Perroquet. I also work as a volunteer at many organizations. Moreover, I like to swim, to cycle, to play the trumpet, have dinner and laughs with my friends and travel. Do you have a question, a proposal or something else, please contact me!</p> <p>Vertaling</p> <p>Welkom! Ik ben een student van de master 'leraar voorbereidend onderwijs Duits'. In deze master leer ik lesgeven aan de middelbare school, klas 1-6 volgens het Nederlandse systeem.</p> <p>Voor deze master heb ik de BA Duitse Taal en Cultuur en de MA Interculturele Communicatie (Track Duits) aan de Universiteit Utrecht gedaan.</p> <p>Mijn krachten zijn mijn leergierigheid en mijn oog voor details. Verder vind ik het leuk om kennis te delen en mensen aan het lachen te maken. Ik heb empathie voor culturen. In mijn vrije tijd coach ik Duits aan IOC Le Perroquet. Ook werk ik als vrijwilliger in verschillende organisaties. Daarnaast houd ik van zwemmen, fietsen, trompetspelen, leuke dingen doen met vrienden en reizen.</p> <p>Heb je een vraag, voorstel of iets anders, bericht me dan!</p>

26	EL	2019	-	Niet
27	SS	2019	-	Niet
28	EP	2008	EN	Specialties: - Communications- Social Media- Intercultural communications- Employer branding- Training - Personal development- Coaching- (Internal) Branding- Diversity Management and Communication- NLP- Changing and influencing behavior- Team building
29	BA	2017	-	Niet
30	AA	2014	EN	French speaking Master's Degree in Intercultural Communication
31	MB	2015	-	Niet
32	AW	2019	NE	Als sociaal gedreven en ambitieuze starter werk ik het liefst waar ik mijn wetenschappelijke kennis en creativiteit kan inzetten. Ik ben als een betrokken persoon en harde werker gemotiveerd om iets waardevols toe te voegen aan mijn werkplek. Vaak speel ik een rol in de ontwikkeling van de mensen om mij heen.
33	SB	2012	EN	<p>Ever since I was a little girl I love exploring the world and being internationally active. Travelling to different places, meeting new people, seeing things from their point of view, are things that I find very interesting. After all, it teaches us that we are more alike than different. Internationality has been a recurrent theme throughout my professional career. Working in an intercultural setting is what makes me tick. I believe one of my qualities is communicating with and the understanding of different cultures. I had the chance to develop these competencies during my periods abroad while I worked, studied and lived in Spain and the United States. I also enjoy participating in projects with the focus on customer satisfaction. I truly believe that exceptional contributions to customer service is the key factor for commercial success. With this credo in mind I like to start my working day. In previous positions I was responsible for achieving sales targets and maintaining good customer relationships. I have learned to communicate in an effective way while at the same time representing the organization's interests. I consider myself as an energetic, business oriented and passionate person with a positive attitude. I enjoy networking with professionals from any industry on a global scale and encourage you to contact me at any time! Thanks!</p> <p>Vertaling</p> <p>Van jongs af aan hield ik van de wereld ontdekken en internationaal actief zijn. Reizen naar verschillende bestemmingen, het ontmoeten van nieuwe mensen en hun levenswijze vind ik zeer interessant. (Het leert ons tenslotte</p>

				<p>dat we meer gelijk zijn dan verschillend).</p> <p>Internationaliteit is een terugkerend thema in mijn carrière. Het werken in een interculturele setting vind ik leuk. Een van mijn kwaliteiten is het communiceren met en het begrijpen van verschillende culturen. Ik heb de kans gehad om deze competenties verder te ontwikkelen in het buitenland, in de periode dat ik studeerde en werkte in Spanje en de VS.</p> <p>Ik neem graag deel aan projecten met de focus op klanttevredenheid. Ik geloof dat het verbeteren van de service naar klanten de succesfactor is voor commercieel succes. Met dit credo in gedachten begin ik mijn werkdag. In eerdere posities was ik verantwoordelijk voor het halen van (sales targets) en het behouden van klantrelaties. Ik heb geleerd op een effectieve manier te communiceren, met de belangen van de organisatie in het achterhoofd.</p> <p>Ik zie mezelf als energiek, formeel en gepassioneerd persoon met een positieve houding. Ik netwerk graag met professionals op verschillende werkgebieden en ik moedig jou aan contact met mij op te nemen. Bedankt!</p>
34	AVDP	2017	-	Niet
35	CDN	2019	-	Niet
36	JB	2018	NE	Vouloir c'est pouvoir...oftewel waar een wil is, is een weg. Dit is mijn levensmotto en tijdens mijn studie en werk haal ik eruit wat erin zit. Ik heb een grote passie voor moderne vreemde talen en in mijn vrije tijd hou ik mij hier ook mee bezig.
37	HDJ	2018	-	Niet
38	KK	2010	-	Niet
39	MDS	2015	-	Niet
40	JN	2014	-	Niet
41	DA	2015	FA	Je suis expert en communication internationale, interculturelle, interne, externe, online et offline. Je parle anglais (couramment), néerlandais (couramment), français (couramment), allemand (bien), espagnol (bien) et arabe (moyen). Je viens de m'installer en France et je recherche un nouveau poste sur la région Parisienne, de préférence à l'aéroport Charles de Gaulle. Les dernières années j'ai travaillé en tant qu'expert en communication internationale aux Pays-Bas. J'aimerais bien travailler dans le même domaine en France, mais je suis ouverte à d'autres offres intéressantes (niveau universitaire). Je suis disponible dès maintenant.

				Ik ben expert op het gebied van internationale, interculturele, interne, externe, online en offline-communicatie. Ik spreek vloeiend Engels, Nederlands en Frans, voldoende Duits en Spaans en gemiddeld Arabisch. Ik ga in Frankrijk wonen en ben op zoek naar werk in de regio Parijs, bij voorkeur rond het vliegveld Charles de Gaulle. Afgelopen jaren heb ik als communicatie-expert in Nederland gewerkt. Ik zou in Frankrijk graag in ditzelfde domein aan het werk willen, maar ik sta open voor andere interessante aanbiedingen (universitair niveau). Ik ben vanaf nu beschikbaar.
42	LDK	2014	EN	<p>Energetic extrovert praised for strong communication skillset in connecting with new contacts, building long-lasting relationships with clients, stakeholders and colleagues. Academic and corporate background in intercultural communication: highly sensitive to various cultural perspectives and adapting communication style to the individual's (cultural) background. Proven track record in growing a key account's target by hands-on approach to working, eye for detail and implementing new initiatives.</p> <p>Energiek, extravert, sterke communicatie-skills wat betreft het maken van nieuwe contacten, opbouwen van langdurige relaties met klanten, stakeholders en collega's. Academische achtergrond in interculturele communicatie: gevoelig voor verschillende culturele perspectieven en ik pas mijn manier van communicatie aan aan de achtergrond van de ander. Hands-on mentaliteit, oog voor detail en ik kom graag met nieuwe initiatieven.</p>
43	AB	2015	-	Niet
44	MN	2019	NE	Young Professional bezig met persoonlijke ontwikkeling om mijn kennis te kunnen delen om de wereld een betere plek te maken! Ik ben een enthousiaste, hard werkende en open-minded persoon die van een uitdaging houdt.
45	MN	2016	NE	Ik ben gek op taal, communicatie & culturen. Ik vind mijn passie daarnaast in HR, mensen motiveren en doorgronden is mij op het lijf geschreven. Ik ben een harde werker die positief in het leven staat, met mijn enthousiasme en inlevingsvermogen streef ik ernaar om uit mijzelf en uit anderen het beste te halen.

46	ML	2019	EN	<p>An assertive, versatile, organised, empathetic, growth-oriented graduate of Intercultural Communication with a keen eye for detail and a positive mindset. My interest in intercultural communication stems from my personal background and has been fueled by multiple international opportunities (exchanges, projects, internships). My intercultural communication knowledge combined with my linguistic skills and global experience, make me a cultural chameleon and allow me to adapt quickly and flexibly to diverse situations. Intercultural communication Global mobility International development NGO Diversity & Inclusion Language Travel</p> <p>Vertaling</p> <p>Een assertieve, veelzijdige, georganiseerde, empathische, groei-georiënteerde afgestudeerde Interculturele communicatie met een oog voor detail en een positieve mindset. Mijn interesse in interculturele communicatie komt vanuit mijn persoonlijke achtergrond en werd gevoed door meerdere internationale kansen (uitwisselingen, projecten, stages). Mijn kennis over interculturele communicatie gecombineerd met mijn taalvaardigheid en wereldkennis maken mij een interculturele kameleon, waardoor ik mij snel kan aanpassen in diverse situaties.</p>
47	YDBK	2018	-	Niet
48	ML	2015	NE	Vrolijk en enthousiast grijp ik kansen als ze voorbij komen en zie ik problemen als uitdagingen. Ook voor mensen om mij heen sta ik altijd open en ik vind het belangrijk dat zij weten dat ik hen niet veroordeel.
49	ER	2018	-	Niet
50	PC	2016	-	Niet
51	FA	2018	-	Niet
52	EB	2018	NE	Ik ben sociaal en communicatief sterk. Alleen werk ik graag vlot en gestructureerd. Mijn empathisch vermogen helpt mij bij effectief samenwerken. De hedendaagse mondiale vraagstukken op het gebied van klimaat en mensenrechten zijn onderwerpen die van groot belang zijn voor mij en ik ben daarom ook politiek-bestuurlijk gevoelig. Een positieve bijdrage leveren aan onze wereld, op welke manier dan ook, is daarom mijn doel.
53	LLB	2017	-	Niet
54	EQ	2018	NE	Intercultureel expert in wording. Na mijn afstuderen (september 2018) ben ik op zoek naar een baan in interculturele samenwerking of in de opsporingswereld. Met

				5 jaar ervaring in zowel projectwerk als opsporing bij de Belastingdienst/Toeslagen en een afgeronde Masteropleiding Interculturele Communicatie ben ik klaar voor een nieuwe uitdaging.
55	KVW	2017	-	Niet
56	IA	2018	NE	Ik ben een optimistische, creatieve doorzetter die een 'nee' niet zomaar aanneemt. Binnen een team kom ik met 'out-of-the-box ideeën', zonder een kritische blik te verliezen. Dankzij mijn Nederlands-Spaanse opvoeding bevind ik mij van jongs af aan tussen twee culturen. Dit heeft me de potentie gegeven om vanuit verschillende perspectieven te kunnen observeren en een open blik te houden.
57	KB	2018	-	Niet
58	KH	2015	EN	Kelly Hezemans is the E-commerce Manager of Mango China. With five years' experience in business strategy, she has had a significant impact on the sales revenues of the brands she worked with. Kelly is a dedicated, versatile E-business professional, with far-reaching knowledge digital and E-commerce ecosystems. She has successfully collaborated with cross-functional/department teams to increase conversion and traffic.
59	AP	2014	-	Niet
60	MR	2019	NE	Specialist in interculturele communicatie met drie jaar ervaring in copywriting, strategische communicatie en digitale marketing binnen zowel commerciële als overheidsorganisaties. Gewijd aan het bevorderen van intercultureel bewustzijn. Mijn doel is om deze vaardigheden te blijven ontwikkelen binnen een cultureel diverse organisatie.
61	JK	2014	-	Niet
62	AE	2015	NE	Samen winnen. Daar word ik blij van. In tendertrajecten zorg ik met enthousiasme en een sterke drive dat er een teamspirit ontstaat. Door strategisch de klantvraag te doorgronden, stel ik met het team de winnende strategie op. De volgende stap: alles wat we doen toetsen aan die lat. 'Gaan we er harder van roeien?' Ik vertaal onze strategie en (technische) aanpak vervolgens naar onze aanbieder: het antwoord op de vraag van de klant. Zodat we dat ene doel bereiken: het winnen van een mooi en gezond project voor BAM Infra.
63	RM	2014	NE	Ervaring in projectmanagement, IT en communicatie. Betrokken doorzetter. Interesse op het gebied van softwaretesting. Huidige opleiding: Informatica, propedeuse maart 2020. Gepland: ISTQB maart 2020.
64	NVB	2014	-	Niet

65	GJL	2018	NE	Ik ben gek op lezen en schrijven. 'Taal is zeg maar echt mijn ding', zoals Paulien Cornelisse zo mooi verwoordt...Verder ben ik een 'amateur de la vie française'!
66	LVDK	2012	NE	Enthousiast, pragmatisch, sociaal, analytisch en flexibel. Deze steekwoorden zijn op mij van toepassing. In de afgelopen jaren heb ik mijzelf ontwikkeld op het gebied van taal, cultuur, communicatie en educatie. Daarnaast heb ik ervaring opgedaan binnen de verkoop, door middel van (bij-)banen in de horeca en retail.
67	MB	2012	NE	Lid van de werkgroep 'Brussen van het Westerhok ('S Heeren Loo)'; een werkgroep samen met én ter ondersteuning van broers en zussen van zorgintensieve mensen.Ervaring: taalwetenschappen, cultuurstudies, communicatie, (interculturele) mediation, onderwijs, mantelzorg/begeleiding (MVG, LVB, NAH, autisme, syndroom van Down), mensenrechten, sociale media.Interesse: onderzoek, mediation, cultuureducatie, mensenrechten, talen en culturen.
68	DE	2019	-	Niet
69	DB	2017	-	Niet
70	DLVDB	2016	-	Niet
71	LH	2018	-	Niet
72	TVB	2016	NE	In mijn optiek voelt het beste werk eigenlijk niet als werk: als je iets doet wat je leuk vindt, gaat het vanzelf en kan je doorwerken zolang als nodig is, wat leidt tot verhoogde efficiëntie en betere resultaten. Belangrijke aspecten omtrent dit proces zijn mijns inziens: een goede sfeer op het werk, het pakken van geboden kansen, goed teamwork en constante innovatie en ontwikkeling. Mijn sterke punten zijn: taal (zowel geschreven, als gesproken), communicatie, samenwerking, inzet en analyserend dan wel probleemoplossend vermogen.
73	YW	2015	EN	Strong community and social services professional with a MA focused in Intercultural Communication from University of Utrecht. Skilled in Intercultural Communication, English as a Second Language (ESL), Translation, Foreign Languages, and Lecturing. Experienced Fitness Instructor with a demonstrated history of working in the health wellness and fitness industry. Professional in sociale dienstverlening met master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht. Vaardig in Interculturele Communicatie, Engels als tweede taal, vertaling, buitenlandse talen en lesgeven. Ervaren fitnessinstructeur met werkervaring in de wellness en fitnessbranche.

74	CB	2019	EN	<p>I am currently enrolled in the Master program Intercultural Communication at Utrecht University. Connecting communication, technology and culture is one of my keen interests. I think on my feet and am a fast learner. When tackling challenges I try to use my creativity and think outside the box.</p> <p>Op dit moment ben ik masterstudent Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht. Het verbinden van communicatie, technologie en cultuur is een van mijn grootste interesses. Ik maak snel beslissingen en ik leer graag. Wanneer ik problemen oplos gebruik ik mijn creativiteit en ik denk out of the box.</p>
75	AB	2016	NE	<p>Welkom op mijn LinkedIn profiel (for English: change the language in the top right corner) De wetenschap dat hetgeen wat ik doe, of dit nu op de werkvloer is of privé, direct of indirect iets positiefs bijdraagt aan anderen en de maatschappij om me heen, maakt mij oprecht gelukkig. Specifiek vertaalt zich dit in mijn vakgebied naar het bevorderen of onderhouden van de (interculturele) communicatie tussen mensen en bedrijven (of de communicatie binnen bedrijven). Vanuit mijn opleiding Engelse Taal en Cultuur en mijn master Interculturele Communicatie heb ik een sterke theoretische basis, welke kan worden bijgezet met praktijkervaring in het bemiddelen binnen een multinational team (zie buitenlandervaring) en het adviseren omtrent communicatie- en diversiteitsbeleid en projectorganisatie (zie stage en werk bij Stichting Present). Op dit moment werk ik als Accountmanager en Campaigner bij WWAV, creatief communicatie- en marketingbureau voor de non-profit wereld. Ik ben leergierig, sociaal en ik pak mijn taken op met een enthousiaste hands-on mentaliteit. Mijn werkervaring met collega's en kinderen vereisten flexibiliteit en creatieve improvisatie; werken in een dynamische omgeving is voor mij dus niets nieuws. Mijn perfectionistische drive maakt daarnaast dat ik werk meer dan goed aflever.* Intercultureel, in de zin van organisatieculturen* Intercultureel, in de zin van nationale culturen en internationale relaties* Intercultureel, in de zin van de horende cultuur en dove cultuur.</p>
76	HB	2015	-	Niet
77	GVHA	2017	-	Niet

78	MZ	2019	EN	<p>A pro-active, versatile and impact-driven graduate of Intercultural Communication with expertise in Cultural Communication and Competence, Consultancy and Human Resources. Wholeheartedly committed to excellence, working with others towards mutual goals and currently searching for a vacancy to create an impact.</p> <p>Een pro-actieve, veelzijdige en (impact-driven) afgestudeerde Interculturele Communicatie met expertise in Culturele Communicatie en competenties, adviesgeving en HR. Met heel mijn hart toegewijd tot excellentie, met anderen samenwerken tot gedeelde doelen. Op dit moment zoek ik naar een baan (to create impact).</p>
79	RVV	2015	-	Niet
80	RDG	2018	EN	<p>I'm a young English language teacher situated near Utrecht.</p> <p>Vertaling</p> <p>Ik ben een jonge docent Engelse Taal, gevestigd nabij Utrecht.</p>
81	TVDZ	2019	EN	<p>Hi! I'm Tes, a recent graduate of the master Intercultural communication at Utrecht University. I type myself as an enthusiastic, enterprising and ambitious person and quite a busy bee. Within my broad interests specifically lie communication and culture. Some skills I have developed during my academic career and the many side-activities and jobs I undertook are perseverance, communicative skills, organising experience and a critical thinking ability. Some further passions, likes and interests are learning (new) languages, travelling, dancing, sports & lifestyle and social occurrences.</p> <p>Vertaling</p> <p>Hoi! Ik ben Tes, recentelijk afgestudeerd van de master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht. Ik omschrijf mezelf als enthousiast, ondernemend en ambitieus, ik ben een bezige bij. Binnen mijn brede interesses liggen communicatie en cultuur. Een aantal vaardigheden heb ik ontwikkeld tijdens mij academische carrière. Andere vaardigheden leerde ik tijdens mijn nevenactiviteiten en baantjes; volharding, communicatievaardigheden, organisatieskills en het leren van kritisch nadenken. Andere passies zijn: talen, reizen, dansen, sport en sociale activiteiten.</p>
82	RB	2018	NE	Goede communicatie is duurzaam. Communicatie draait wat mij betreft niet om één gouden strategie, maar om luisteren,

				om aanpassingsvermogen en om het durven stellen van vragen. Tijdens mijn studie heb ik passie voor communicatie gecombineerd met interesse voor culturen op alle niveaus (regionaal, nationaal, bedrijfsculturen etc.). Daarnaast heb ik twee van de mooiste talen van de wereld leren spreken: Italiaans en Spaans. Mijn belangrijkste drijfveer voor nu en voor de toekomst is echter om een steentje bij te dragen aan het behoud van onze aarde. Ik kijk uit naar nieuwe contacten, stuur me gerust een berichtje!
83	RV	2010	NE	In mijn loopbaan probeer ik jongvolwassenen te ondersteunen in hun studierpad. Vanuit het International Office waar ik studenten ondersteunde bij hun buitenlandplannen, groeide ik door naar de ondersteuning en advisering van studenten die extracurriculair actief zijn in organisaties en medezeggenschap. Daarbij gaf ik ook de onderwijsinstelling zelf advies over de ondersteuning en facilitering van deze groep ambitieuze studenten. Mijn huidige uitdaging is het veelzijdige vak van Studentendecaan. Hierin geef ik ondersteuning en begeleiding aan studenten die fysiek en/of mentaal belemmerd worden in hun studievoortgang. Het geeft me energie om iets te kunnen betekenen voor deze groep studenten.
84	WVK	2016	NE	Taal, literatuur, cultuur en educatie zijn mijn grootste interesses. Ik verdiepte mij verder in deze gebieden tijdens mijn bachelorstudie Nederlandse taal en cultuur en master Taalwetenschappen. Na mijn afstuderen heb ik mij verder ontwikkeld op deze gebieden bij 2Doc, de VPRO en Go Short. Ik ben sterk op het gebied van taal en heb ervaring met redactionele werkzaamheden voor zowel geschreven als audiovisuele media. Ook ken ik de weg op sociale media en haal ik veel plezier uit het organiseren van evenementen. In de toekomst wil ik graag blijven werken in een inspirerende omgeving waar ik mooie plannen kan maken en uitwerken. Het liefst doe ik dat als redacteur of programmamaker in de creatieve, culturele en/of maatschappelijke sector. Positief en nieuwsgierig sta ik in het leven en zo treed ik ook mijn werk tegemoet. Ik ben altijd benieuwd naar mogelijke samenwerkingen. Interesse? Je kunt mij bereiken op ...@gmail.com.
85	LVD	2016	NE	Welkom op mijn LinkedIn profiel. Vind je mijn profiel interessant of denk je dat we iets voor elkaar kunnen betekenen? Neem vooral contact met me op!
86	LS	2019	-	Niet
87	JWVB	2017	EN	Specialties: Export consultancy and internationalization support, specialized in market research, sector studies and design of market entry strategies for Southern Europe

				and Latin America. Business development in Colombia, Argentina, Chile, Peru.
88	GW	2017	-	Niet
89	SJ	2017	NE	Ik houd me bezig met ontwikkelingen binnen Informatiemanagement, waar het faciliteren van een digitale werkomgeving belangrijk is. In lijn daarmee wil ik de eindgebruiker goed op weg helpen en meenemen in het proces van de adaptatie van een nieuwe manier van werken. Samenwerking, collegialiteit, dienstverlening, zelfstandigheid en zelfontwikkeling staan hoog in mijn vaandel.
90	BVH	2019	NE	In Utrecht heb ik de bachelor Nederlandse taal en cultuur afgerond, inclusief tweedegraads lesbevoegdheid. Momenteel ben ik masterstudent aan de Universiteit Utrecht in de master Interculturele communicatie. Ik ben bijzonder geïnteresseerd in communicatie, onderwijs en kleinkunst.
91	IVE	2015	EN	<p>After growing up in the Netherlands and in Switzerland, plus having spent one year in the United Kingdom, I chose to do a Bachelor in English Language and Culture. The combination of my interest in language and cultural studies led to a Masters degree in Intercultural Communication and eventually a 2,5 year long journey through Australia and Asia, where I lived and worked in many different places and among many different cultures - this was a truly enriching experience. There are many fields I am passionate about and like incorporating into my life as a professional. Talk to me about (concert) event management/ organisation, intercultural mediation / communication, languages, culture and cultural education, sustainability, nature, historical sites and travelling.</p> <p>MET CV</p> <p>Ik ben opgegroeid in Nederland en Zwitserland en ik heb een jaar in Engeland gewoond. Hierna heb ik gekozen voor een bachelor Engelse taal en Cultuur. De combinatie van mijn interesse in taal en cultuurstudies hebben geleid tot een masters degree Interculturele Communicatie en een 2,5 jaar lange reis door Australië en Azië, waar ik op verschillende plekken gewoond en gewerkt heb, tussen verschillende culturen. Dit was een zeer verrijkende ervaring.</p> <p>Er zijn verschillende gebieden waar mijn passie ligt en ik betrek deze graag in mijn professionele leven. Praat met mij over (concert)evenementmanagement/organisatie, interculturele mediatie/communicatie, talen, culturen en</p>

				culturele educatie, duurzaamheid, natuur, historische plekken en reizen
92	CH	2015	-	Niet
93	WB	2010	NE	<p>Werkzaam als eerstegraads docente Frans op Notre Dame des Anges (Ubbergen, Gelderland). Notre Dame biedt per 2018-2019 gepersonaliseerd onderwijs aan (voormalig) leerjaar 1 en 2. Dit onderwijs is zeer sterk gebaseerd op het Zweedse Kunskapsskolan-model. Ik ben een ambitieuze en creatieve duizendpoot, een bruggenbouwer, die het VO een warm hart toedraagt. Daarnaast ben ik ook eigenaar van mijn eigen Franse taalschool (Guillaumette)... in het Frans). Guillaumette biedt Franse les in deskundig maatwerk en in een informele setting. Geen stijf gedoe, maar concreet aan de slag met jouw taaldoelen met een kop koffie of thee. De redenen voor het willen leren van de Franse taal zijn uiteenlopend: emigratie, zakelijke samenwerkingen, vakantie of eindexamentraining. Guillaumette kan je echt overal bij helpen! Bekijk de website www.guillaumette.nl voor de mogelijkheden en vul een contactformulier in voor een intakesprek. Jij bepaalt tijdens het intakegesprek wat je wilt leren en ik schrijf vervolgens gepersonaliseerd lesmateriaal voor je Frans leren was nog nooit zo leuk!</p>
94	JW	2017	EN	<p>Enthusiasm-fuelled world citizen with a Master's Degree in Intercultural Communication from Utrecht University, experimenting with Agile and Scrum in Amsterdam. Currently on the slowest world tour ever, from the UK to France and back via Spain, Chile and now, the Netherlands. Next? Who knows. Wherever I can help people to live and work joyfully, to communicate openly and to feel peace, I am a happy bunny :) I consistently find happiness in helping others, introspecting, learning and growing, with a positive attitude towards life in general. I am fascinated by discovering all the ways in the world to form teams, work collaboratively & cross-functionally, to share knowledge and bring smiles to people's faces, all the while living, breathing and exemplifying Scrum and Agile values & pillars.</p> <p>Persoon gedreven door enthousiasme met een masters degree Interculturele communicatie aan de Universiteit Utrecht, experimenteert met (Agile and Scrum) in Amsterdam.</p> <p>Op dit moment bezig met de langzaamste wereldtour ooit. Van het Verenigd Koninkrijk naar Frankrijk en terug via Spanje, Chili en nu Nederland. Volgende land? Wie weet. Overall waar ik mensen kan helpen om vrolijk te leven en te</p>

				<p>werken, open te communiceren en vrede te voelen ben ik een blij konijn.</p> <p>Ik vind blijdschap in het helpen van anderen, leren en groenen, met een positieve houding ten opzichte van het leven. Ik ben gefascineerd door het vinden van manieren om teams te vormen, samen te werken en kennis te delen en mensen aan het lachen maken. (all the while living, breathing and exemplifying Scrum and Afile values & pillars).</p>
95	PW	2017	NE	<p>Nieuwsgierigheid naar andere culturen, passie voor talen en vooral liefde tot het Nederlands hebben mij naar Nederland gebracht. Dat was mijn doel vanaf de eerste dag van mijn studie: zo goed Nederlands spreken zodat ik hier in Nederland kon studeren en werken. Dit doel heb ik bereikt en dat is wat ik altijd doe: ik realiseer mijn doelstellingen. Nu ben ik op zoek naar een baan waar ik mijn talenkennis kan combineren met de opgedane ervaring in boekhouding en administratie.</p>
96	RWS	2013	NE	<p>Als online marketeer help ik mee om de positie van Arcadis in de markt te versterken en help ik Arcadis-consultants om hun kennis op een efficiënte en effectieve manier te delen via online kanalen zoals de website en sociale media. Mijn expertise is online marketing en interculturele communicatie. Mijn Motivation- Insights zijn: mensgericht, innovatief en krachtig.</p>
97	MK	2011	EN	<p>Ik ben een gedreven en toegewijde professional in interculturele communicatie gespecialiseerd in de Spaanstalige wereld. Ik werk als docent NT2 voor verschillende opdrachtgevers. Ook ben ik reisbegeleidster bij Djoser. Daarnaast ontwikkel ik mijzelf en mijn kennis op gebied van voeding en gezondheid in de breedste zin van het woord. Collegae omschrijven mij als enthousiast, een goede luisteraar, rust uitstralend en een stapje vooruit denkend. Ik haal veel voldoening uit het potentieel aanboren in anderen</p>

				<p>en ze op weg te helpen en te ondersteunen in hun zelfontplooiing en in het verwezenlijken van hun dromen. Ik werk graag zowel in teamverband als zelfstandig, ik houd van de wisselwerking. Ik ben zowel taak- als mensgericht.</p>
98	DH	2018	NE	<p>Er is één plek waar individuen van over de hele wereld steeds meer samenkomen en dat is online! Voor mijn Master thesis Interculturele Communicatie deed ik eerder al onderzoek naar diversiteit en inclusiviteit op de Instagrampagina van een groot cosmeticabedrijf. Nu ik op zoek ben naar een nieuwe uitdaging in de (interculturele)communicatie/PR, heb ik besloten mij verder te verdiepen in de online wereld en ben ik een avondopleiding gestart die mij opleidt tot Social Media Consultant. Ik blijf het interessant vinden hoe individuen, elk met hun eigen achtergrond en overtuigingen, met elkaar communiceren in welke situatie dan ook, hoe ze (nieuwe) groepen vormen en hoe ze samenwerken (of juist tegenwerken) en ben dan ook erg gemotiveerd om mijn achtergrond in Interculturele Communicatie en Social Media marketing/communicatie samen te brengen in een nieuwe uitdaging.</p> <p>Pas geleden haalde ik nog mijn MA diploma Leraar voorbereidend hoger onderwijs op. Hiermee heb ik officieel mijn eerstegraadsbevoegdheid in het schoolvak Spaans behaald. Ondanks dat ik er nu voor gekozen heb om niet verder te gaan als docent, hebben de ervaringen die ik afgelopen school-/collegejaar heb opgedaan mij veel geleerd over hoe ik, niet alleen de Spaanse taal en cultuur, maar ook informatie in het algemeen het beste kan overbrengen, hoe ik anderen kan enthousiasmeren over bepaalde onderwerpen en hoe ik het beste (grote) groepen kan begeleiden. Deze ervaringen zijn erg waardevol voor mij en zal ik dan ook meenemen als vaardigheden in alles wat vanaf nu op mijn pad komt.</p>
99	PLS	2011	EN	<p>Strategic communication PR Media relations Storyteller Creative mind Bridge builder Modern ballet dancer Crazy cat owner</p>

Bijlage 3: Hoofd- en subcodes

- C1: Knowledge and Ideas
 - 1.1 Information gathering
 - 1.2 New thinking
 - 1.3 Goal orientation
 - 1.4 Synergetic solutions
- C2: Communication
 - 2.1 Communication management
 - 2.2 Language learning
 - 2.3 Language adjustment
 - 2.4 Active listening
 - 2.5 Attuning
 - 2.6 Building of shared knowledge and mutual trust
 - 2.7 Stylistic Flexibility
- C3: Relationships
 - 3.1 Welcoming of strangers
 - 3.2 Rapport building
 - 3.3 Sensitivity to social context
 - 3.4 Interpersonal attentiveness
- C4: Personal Qualities and dispositions
 - 4.1 Spirit of adventure
 - 4.2 Self awareness
 - 4.3 Acceptance
 - 4.4 Flexibility
 - 4.5 Inner purpose
 - 4.6 Coping
 - 4.7 Resilience
- Extra codes
 - Uitnodiging
 - Leraar
 - Begrippen
 - Eerste persoon
 - Derde persoon

Bijlage 4: Verklaring kennisneming plagiaat

Faculteit Geesteswetenschappen
Versie september 2014

VERKLARING KENNISNEMING REGELS M.B.T. PLAGIAAT

Fraude en plagiaat

Wetenschappelijke integriteit vormt de basis van het academisch bedrijf. De Universiteit Utrecht vat iedere vorm van wetenschappelijke misleiding daarom op als een zeer ernstig vergrijp. De Universiteit Utrecht verwacht dat elke student de normen en waarden inzake wetenschappelijke integriteit kent en in acht neemt.

De belangrijkste vormen van misleiding die deze integriteit aantasten zijn fraude en plagiaat. Plagiaat is het overnemen van andermans werk zonder behoorlijke verwijzing en is een vorm van fraude. Hieronder volgt nadere uitleg wat er onder fraude en plagiaat wordt verstaan en een aantal concrete voorbeelden daarvan. Let wel: dit is geen uitputtende lijst!

Bij constatering van fraude of plagiaat kan de examencommissie van de opleiding sancties opleggen. De sterkste sanctie die de examencommissie kan opleggen is het indienen van een verzoek aan het College van Bestuur om een student van de opleiding te laten verwijderen.

Plagiaat

Plagiaat is het overnemen van stukken, gedachten, redeneringen van anderen en deze laten doorgaan voor eigen werk. Je moet altijd nauwkeurig aangeven aan wie ideeën en inzichten zijn ontleend, en voortdurend bedacht zijn op het verschil tussen citeren, parafraseren en plagiëren. Niet alleen bij het gebruik van gedrukte bronnen, maar zeker ook bij het gebruik van informatie die van het internet wordt gehaald, dien je zorgvuldig te werk te gaan bij het vermelden van de informatiebronnen.

De volgende zaken worden in elk geval als plagiaat aangemerkt:

- het knippen en plakken van tekst van digitale bronnen zoals encyclopedieën of digitale tijdschriften zonder aanhalingstekens en verwijzing;
- het knippen en plakken van teksten van het internet zonder aanhalingstekens en verwijzing;
- het overnemen van gedrukt materiaal zoals boeken, tijdschriften of encyclopedieën zonder aanhalingstekens en verwijzing;
- het opnemen van een vertaling van bovengenoemde teksten zonder aanhalingstekens en verwijzing;
- het parafraseren van bovengenoemde teksten zonder (deugdelijke) verwijzing: parafrasen moeten als zodanig gemarkeerd zijn (door de tekst uitdrukkelijk te verbinden met de oorspronkelijke auteur in tekst of noot), zodat niet de indruk wordt gewekt dat het gaat om eigen gedachtengoed van de student;
- het overnemen van beeld-, geluids- of testmateriaal van anderen zonder verwijzing en zodoende laten doorgaan voor eigen werk;
- het zonder bronvermelding opnieuw inleveren van eerder door de student gemaakt eigen werk en dit laten doorgaan voor in het kader van de cursus vervaardigd oorspronkelijk werk, tenzij dit in de cursus of door de docent uitdrukkelijk is toegestaan;
- het overnemen van werk van andere studenten en dit laten doorgaan voor eigen werk. Indien dit gebeurt met toestemming van de andere student is de laatste medeplichtig aan plagiaat;
- ook wanneer in een gezamenlijk werkstuk door een van de auteurs plagiaat wordt gepleegd, zijn de andere auteurs medeplichtig aan plagiaat, indien zij hadden kunnen of moeten weten dat de ander plagiaat pleegde;
- het indienen van werkstukken die verworven zijn van een commerciële instelling (zoals een internetsite met uittreksels of papers) of die al dan niet tegen betaling door iemand anders zijn geschreven.

De plagiaatregels gelden ook voor concepten van papers of (hoofdstukken van) scripties die voor feedback aan een docent worden toegezonden, voorzover de mogelijkheid voor het insturen van concepten en het krijgen van feedback in de cursushandleiding of scriptieregeling is vermeld.

In de Onderwijs- en Examenregeling (artikel 5.15) is vastgelegd wat de formele gang van zaken is als er een vermoeden van fraude/plagiaat is, en welke sancties er opgelegd kunnen worden.

Onwetendheid is geen excuus. Je bent verantwoordelijk voor je eigen gedrag. De Universiteit Utrecht gaat ervan uit dat je weet wat fraude en plagiaat zijn. Van haar kant zorgt de Universiteit Utrecht ervoor dat je zo vroeg mogelijk in je opleiding de principes van wetenschapsbeoefening bijgebracht krijgt en op de hoogte wordt gebracht van wat de instelling als fraude en plagiaat beschouwt, zodat je weet aan welke normen je je moeten houden.

Hierbij verklaar ik bovenstaande tekst gelezen en begrepen te hebben.
Naam: Sil van Dijk
Studentnummer: 5950597
Datum en handtekening: 17-01-2020 

Dit formulier lever je bij je begeleider in als je start met je bacheloreindwerkstuk of je master scriptie.

Het niet indienen of ondertekenen van het formulier betekent overigens niet dat er geen sancties kunnen worden genomen als blijkt dat er sprake is van plagiaat in het werkstuk.