

# *Een buitenlandse stage, een verrijking voor de carrière?*

*De invloed van buitenlandervaring op de tevredenheid over de huidige positie  
op de arbeidsmarkt van alumni van de master Interculturele Communicatie.*

*Laura Fiumi*

*5501334*

*Communicatie- en Informatiewetenschappen*

*Universiteit Utrecht*

*Begeleid door dr. Roos Beerkens*

*11 februari 2020*

*5661 woorden*

## Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt van alumni van de master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht en waar de alumni hun stage tijdens de master gedaan hebben. Er is gekeken of er een verband is tussen de groep alumni die hun stage in Nederland hebben gedaan en de groep alumni die hun stage in het buitenland hebben gedaan en of deze twee groepen een andere tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt hebben. In eerdere onderzoeken is gekeken naar het eventuele verband tussen een buitenlandervaring en de positie op de arbeidsmarkt, maar het onderzoek is nog niet eerder toegespitst geweest op alumni van de master Interculturele Communicatie. In dit onderzoek is voortgebouwd op eerder onderzoek van Judge & Bretz (1994) waarbij er gekeken wordt naar de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de tevredenheid over het leven in het algemeen. Aan de hand van een vragenlijstonderzoek is er onderzoek gedaan en is de data verkregen. In totaal hebben 43 respondenten de vragenlijst ingevuld, dit is 12% van de populatie. Door de data te toetsen bleek er een verschil te zijn in de gemiddelden van de algemene tevredenheid over het leven en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt, maar na toetsing bleek dit verschil niet statistisch significant te zijn. Er kan daarom niet gesproken worden van een verband wat betreft het doen van een stage in Nederland of in het buitenland en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de algemene tevredenheid over het leven. Op basis van dit onderzoek kan er dus gezegd worden dat er geen verband is tussen het doen van een buitenlandse stage en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt. Desondanks kan een buitenlandervaring alsnog aangeraden worden, omdat het zorgt voor het ontwikkelen en verbeteren van verschillende soorten interculturele competenties, wat verrijkend kan zijn voor een verdere carrière.

# Inhoudsopgave

<b>SAMENVATTING</b> .....	<b>2</b>
<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>2. THEORETISCH KADER</b> .....	<b>5</b>
2.1 BUITENLANDERVARING EN INTERCULTURELE COMPETENTIES.....	5
2.2 TRANSFERABLE SKILLS .....	5
2.3 REFLECTEREN.....	6
2.4 TEVREDENHEID OVER DE POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT .....	7
2.5 HET DOEL VAN HET ONDERZOEK .....	7
2.6 ONDERZOEKSVRAAG.....	8
<b>3. METHODE</b> .....	<b>8</b>
3.1 MATERIAAL.....	8
3.2 PROEFPERSONEN.....	9
3.3 INSTRUMENTATIE.....	10
3.4 STATISTISCHE TOETSING .....	12
<b>4. RESULTATEN</b> .....	<b>13</b>
<b>5. CONCLUSIE</b> .....	<b>15</b>
<b>6. DISCUSSIE</b> .....	<b>17</b>
<b>LITERATUURLIJST</b> .....	<b>19</b>
<b>BIJLAGE 1: MAIL VRAGENLIJST</b> .....	<b>21</b>
<b>BIJLAGE 2: VRAGENLIJST</b> .....	<b>22</b>
<b>BIJLAGE 3: FORMULIER KENNISNEMING PLAGIAATREGELS</b> .....	<b>26</b>

# 1. Inleiding

Steeds meer studenten gaan studeren of stage lopen in het buitenland (CBS, 2018). Ook ligt de focus steeds meer op de globalisering van de markt en het bedrijfsleven in het algemeen (Hannigan, 2015). Wanneer je gaat studeren in het buitenland of een stage in het buitenland gaat doen, heb je de mogelijkheid om jezelf op verschillende vlakken verder te ontwikkelen. Je leert mogelijk een nieuwe taal en je leert omgaan met mensen van andere culturen. Veel van deze vaardigheden zijn belangrijk voor je toekomstige werkgever. Een buitenlandervaring wordt dan ook vaak gezien als een mooie aanvulling op een studieprogramma. Vandaar dat het doen van een stage in het buitenland of studeren in het buitenland steeds populairder wordt.

In 2015/2016 hebben 33.000 hbo'ers en wo'ers ervoor gekozen om minimaal drie maanden te gaan studeren in het buitenland (CBS, 2018). In totaal waren er in 2015/2016 ongeveer 449.000 studenten op het hbo en 260.000 studenten op het wo (CBS, 2018). De studenten van de horecastudies (77%) of studenten toerisme en vrijetijdsbesteding (57%) gaan het meest studiegerelateerd naar het buitenland, maar studenten die een vreemde taal (48%) studeren blijken ook vaak naar het buitenland te gaan om daar een stage te doen of vakken te volgen aan de lokale universiteit (CBS, 2018). Landen in Europa zijn vaak het populairst, omdat dit dichtbij is en omdat studenten een Erasmusbeurs krijgen.

In dit onderzoek wordt gekeken of studenten die een stage in het buitenland hebben gedaan tijdens de master Interculturele Communicatie meer tevreden zijn over hun positie op de arbeidsmarkt dan studenten die hun stage in Nederland gedaan hebben tijdens de master. De invloed van buitenlandervaring op de arbeidsmarkt is al eerder onderzocht, maar het onderzoek is nog niet eerder toegespitst geweest op alumni van de master Interculturele Communicatie.

De master Interculturele Communicatie is een masterprogramma dat gericht is op het verwerven van inhoudelijke kennis over onder andere interculturele competenties. Daarnaast speelt zelfreflectie een grote rol bij deze master. De vraag die onderzocht wordt in dit onderzoek, is of een buitenlandervaring zorgt voor het ontwikkelen van extra interculturele competenties en of dit bijdraagt aan de tevredenheid van hun positie op de arbeidsmarkt.

In het eerste hoofdstuk wordt de theorie van dit onderzoek besproken. In het tweede hoofdstuk wordt er ingegaan op de methode van dit onderzoek. In het derde hoofdstuk worden de

resultaten van het onderzoek besproken. In het vierde hoofdstuk wordt de conclusie besproken en in het vijfde hoofdstuk worden er suggesties voor vervolgonderzoeken gegeven in de discussie.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Buitenlandervaring en interculturele competenties

Een buitenlandervaring tijdens een studie kan gezien worden als een of meerdere semesters aan een buitenlandse universiteit studeren of door een stage in het buitenland te doen. Bij een buitenlandervaring krijgen studenten te maken met veel mensen uit verschillende culturen waardoor zij hun interculturele competenties kunnen ontwikkelen (Messelink, van Maele & Spencer-Oatey, 2015). Met interculturele competentie wordt het vermogen om goed te kunnen functioneren in een andere cultuur bedoeld (Cardel Gertsen, 1990). Interculturele competenties zijn geen eigenschappen waar een mens mee geboren wordt. Deze competenties worden ontwikkeld naarmate de tijd vordert in zowel het klaslokaal als het dagelijks leven (Zhu, 2013). Tevens is het belangrijk dat de persoon zelf bewust is van zijn of haar interculturele competenties, zodat hierop gereflecteerd kan worden met als doel om ze verder te ontwikkelen. Wanneer er namelijk niet gereflecteerd wordt op de ervaringen die opgedaan zijn in het buitenland, belemmert dit de ontwikkeling van de interculturele competenties. In paragraaf 2.4 wordt hier verder op ingegaan.

### 2.2 Transferable skills

Volgens Jackson (2010) is internationalisering een belangrijk punt op de agenda in het hoger onderwijs. Niet alleen in het onderwijs speelt internationalisering een belangrijke rol. Ook bij werkgevers is internationalisering aan de orde en Jones (2012) vraagt zich dan ook af of werkgevers en werknemers bewust zijn van het feit dat er vanuit internationale ervaringen *transferable skills* kunnen ontstaan. Dit zijn overdraagbare vaardigheden die vaak betrekking hebben op persoonlijke en interpersoonlijke kwaliteiten die onafhankelijk zijn van het vakgebied, zoals interpersoonlijke communicatie, management vaardigheden en de manier van samenwerken in een groep (Jones, 2012, p. 96). Ook stelt Jones (2012) de vraag of de academische gemeenschap op de hoogte is van het feit dat een buitenlandervaring de *student employability* kan verbeteren. *Employability* is de inzetbaarheid op de interne en de externe markt, dus zowel de Nederlandse als de internationale markt (van Dam, van der Heijden & Schyns, 2006, p. 54). Messelink, van Maele & Spencer-Oatey (2015) geven aan dat interactie

met mensen van verschillende culturele achtergronden kan leiden tot betere *employability*. Uit onderzoek van Anderson, Lawton, Rexeisen & Hubbard (2006) blijkt dat werkgevers over de hele wereld erkennen dat interculturele competenties van groot belang zijn voor werknemers. Dit is dan ook een onderwerp dat vaak terugkomt in sollicitatiegesprekken bij internationale organisaties (Messelink et al., 2015). Ook Potts & Molony (2013) zijn van mening dat werkgevers waarde hechten aan zowel interculturele- en taalvaardigheden als internationale ervaringen. Uit onderzoek van Norris & Gillespie (2009) blijkt dat hoe meer internationale ervaringen iemand heeft, hoe waarschijnlijker het is dat diegene een wereldwijd georiënteerde carrière zal ontwikkelen. Daarnaast blijkt ook dat studenten die in het buitenland studeren en vakken volgen in de lokale taal, studenten die stage gaan lopen in het buitenland en studenten die bij een gastfamilie wonen, meer kans hebben om internationale aspecten van hun carrière te ontwikkelen (Norris & Gillespie, 2009). Ook blijkt dat deze studenten hun interculturele kennis, vaardigheden en interesses in hun professionele leven integreren (Norris & Gillespie, 2009). Volgens Kaufmann (1992) zijn de studenten na hun verblijf in het buitenland op de hoogte van het feit dat er meer carrièremogelijkheden zijn dan voor hun verblijf in het buitenland.

### 2.3 Reflecteren

Om een buitenlandervaring optimaal te kunnen laten slagen, is het belangrijk dat de alumni kunnen reflecteren op hun eigen ervaringen die ze hebben opgedaan in het buitenland. Volgens onderzoek van Gardner, Steglitz & Gross (2009) zijn studenten met buitenlandervaring niet in staat om te reflecteren op hoe deze ervaringen kunnen bijdragen aan het voorbereiden van een baan. Indien er niet gereflecteerd wordt op ervaringen van alumni, worden er ook nauwelijks interculturele competenties ontwikkeld en kan het mislukken om de competenties te laten zien aan een toekomstige werkgever (Messelink et al., 2015). Door terugkeerprogramma's te stimuleren zijn Gardner et al. (2009) van mening dat studenten door middel van zelfreflectie kunnen terugkijken op hun buitenlandervaring en zo goed onder woorden kunnen brengen wat zij nu daadwerkelijk geleerd hebben en welke kwaliteiten zij ontwikkeld hebben tijdens hun periode in het buitenland. Zelfreflectie speelt een grote rol in het masterprogramma van Interculturele Communicatie en daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan de inhoudelijke kennis en ontwikkeling van interculturele competenties.

## 2.4 Tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt

Zoals eerder benoemd wordt er in dit onderzoek gekeken naar de tevredenheid over de huidige positie op de arbeidsmarkt. De tevredenheid van werknemers over hun carrière kan aan de hand van verschillende elementen gemeten worden. Hierbij kan er onderscheid gemaakt worden tussen objectieve en subjectieve elementen. De objectieve elementen gaan over de resultaten van werkervaring, zoals status, promotie en salaris (Seibert & Kraimer, 2001). Daarnaast bestaan er ook subjectieve elementen, zoals de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, het evenwicht tussen werk en privéleven, uitdagingen en doelen (Gattiker & Larwood, 1988; Heslin, 2005). Wanneer de objectieve en subjectieve elementen samen worden onderzocht, kan er iets gezegd worden over de tevredenheid van werknemers over hun carrière. De tevredenheid van de werknemers wordt dus gemeten door te bevragen hoe de werknemers tegenover bepaalde punten staan die met hun werk te maken hebben.

Een succesvolle carrière wordt door Judge & Bretz (1994) gedefinieerd als de resultaten of prestaties die men heeft verzameld als gevolg van iemands werk of ervaringen. Deze kunnen intrinsiek of extrinsiek zijn (Bell & Staw, 1989; London & Stumpf, 1982; Van Maanen & Schein, 1977). Bij extrinsieke factoren wordt er gekeken naar het salaris, promoties en status terwijl er bij intrinsieke factoren voornamelijk naar het werk zelf en de tevredenheid over het leven gekeken wordt (Bartolome & Evans, 1980; Bray & Howard, 1980; Vaillant, 1977). De objectieve en subjectieve elementen van Seibert & Kramer (2001) en de intrinsieke en extrinsieke factoren van Judge & Bretz (1994) komen vrijwel geheel overeen. De objectieve elementen en de extrinsieke factoren zijn hierbij gelijk en de subjectieve elementen en de intrinsieke factoren komen ook overeen. Bij zowel de objectieve elementen en de extrinsieke factoren wordt gekeken naar het salaris, promoties en status. Bij de subjectieve elementen en de intrinsieke factoren wordt gekeken naar het werk zelf en de tevredenheid over het leven.

## 2.5 Het doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken of een buitenlandervaring voor meer tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt zorgt bij alumni van de master Interculturele Communicatie dan bij alumni van dezelfde master zonder buitenlandervaring. De invloed van buitenlandervaring op de arbeidsmarkt is al eerder onderzocht, maar het onderzoek is nog niet eerder toegespitst geweest op alumni van de master Interculturele Communicatie. Daarnaast kan de uitkomst van dit onderzoek relevant zijn om te weten of een buitenlandervaring

aangeraden moet worden door de faculteit, omdat dit eventueel kan bijdragen aan de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt van de alumni.

Doordat het masterprogramma Interculturele Communicatie gericht is op het ontwikkelen van interculturele competenties en hier vaak gereflecteerd op wordt, is het interessant om te zien of er een verband bestaat tussen het doen van een buitenlandse stage en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt. Doordat de studenten van deze master hier tijdens het masterprogramma ook al veel mee bezig zijn, zou een stage in het thuisland namelijk tot dezelfde ontwikkeling kunnen leiden.

## 2.6 Onderzoeksvraag

Dit leidt tot de onderzoeksvraag die leidend gaat zijn in dit onderzoek, namelijk: *In hoeverre is er een verschil tussen de tevredenheid over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt van alumni van de master Interculturele Communicatie met en zonder buitenlandervaring?*

Op basis van Norris & Gillespie (2009) is de verwachting dat een buitenlandse stage er eventueel voor zou kunnen zorgen dat er meer kans is om internationale aspecten in een carrière te ontwikkelen, maar omdat in het masterprogramma Interculturele Communicatie voor alle studenten inhoudelijk aandacht besteed wordt aan de ontwikkeling van interculturele competenties, is deze onderzoeksvraag open en is er geen gebruik gemaakt van een hypothese.

# 3. Methode

## 3.1 Materiaal

In dit hoofdstuk wordt de methode van dit onderzoek uitgebreid toegelicht. Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden is er gekozen voor een kwantitatieve methode, namelijk een vragenlijstonderzoek. Door middel van een vragenlijstonderzoek wordt gekeken of er sprake is van een verband tussen het hebben van een buitenlandervaring tijdens de master Interculturele Communicatie en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt van deze alumni. De vragenlijst is verspreid onder de alumni van de master Interculturele Communicatie. Met behulp van het Alumni Office van de Universiteit Utrecht is de vragenlijst verspreid onder een bestand van alumni dat we via het office in handen hebben gekregen. Dit bestand bestaat uit circa 353 Nederlandssprekende alumni.



De vragenlijst is opgesteld met behulp van Qualtrics. Het betreft een online vragenlijst die de alumni via een mail van het Alumni Office hebben ontvangen (zie bijlage 1). De vragenlijst is opgesteld samen met Emma Postma en de vragenlijst bevatte dan ook elementen van zowel haar onderzoek als mijn onderzoek. In het onderzoek van Emma Postma wordt er gekeken naar zelfschatting van de groei in interculturele competenties bij een stage in het buitenland tegenover een stage in het thuisland. De vragenlijst bestaat in totaal uit 54 vragen en het invullen van de vragenlijst duurde ongeveer 10 tot 15 minuten. De vragenlijst is te vinden in bijlage 2. Voordat de vragenlijst definitief is uitgestuurd is er een pretest gedaan. Hierna zijn er nog enkele kleine aanpassingen gedaan.

Middels de vragenlijst zijn meerdere variabelen bevroegd, zoals buitenlandervaring van de alumni tijdens de master Interculturele Communicatie (hebben zij hun stage tijdens de master in Nederland of in het buitenland gedaan), in welke branche de alumni op dit moment werkzaam zijn, de tevredenheid van de alumni over hun huidige positie op de arbeidsmarkt, de tevredenheid van de alumni over hun leven en tot slot is er gevraagd naar enkele demografische gegevens, zoals geslacht, leeftijd en het soort bachelor dat de alumni gedaan hebben. Dit is terug te vinden in bijlage 2. Deze variabelen zijn gebaseerd op eerder onderzoek van Judge & Bretz (1994). Zij maken in hun onderzoek gebruik van intrinsieke en extrinsieke factoren, zoals eerder benoemd in het theoretisch kader.

### 3.2 Proefpersonen

Zoals eerder genoemd zijn de onderzoeksobjecten van dit onderzoek de Nederlandstalige alumni van de master Interculturele Communicatie. De populatie bestaat uit 353 Nederlandsprekende alumni. Bij de eerste mailing op 4 december hebben 162 alumni de mail geopend. 69 alumni hebben vervolgens doorgedrukt. Het is niet bekend of de alumni de vragenlijst slechts geopend hebben of de vragenlijst gedeeltelijk hebben ingevuld. Bij de tweede mailing op 11 december hebben 179 alumni de mail geopend. Hierbij hebben 26 alumni doorgedrukt. Ook hier is niet bekend of de alumni de vragenlijst slechts geopend hebben of de vragenlijst gedeeltelijk hebben ingevuld. In totaal heeft 12% van de populatie de vragenlijst ingevuld, uiteindelijk zijn er 43 respondenten geweest die de vragenlijst hebben ingevuld. Onder de respondenten waren 38 vrouwen en 5 mannen. In beide groepen zijn de vrouwen dan ook in de meerderheid. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 29,3 jaar oud. De jongste respondent was 22 jaar oud en de oudste respondent was 39 jaar oud op het moment

van het onderzoek. De respondenten waren gemiddeld afgestudeerd in 2014. De respondenten deden gemiddeld 20 minuten over het invullen van de vragenlijst.

De alumni die hun stage in het buitenland hebben gedaan zijn gemiddeld 28,6 jaar oud en de alumni die de stage in het thuisland hebben gedaan zijn gemiddeld 30,9 jaar oud. De buitenlandse stage groep is daarnaast gemiddeld in 2012 afgestudeerd, terwijl de thuisland stage groep gemiddeld in 2014 afgestudeerd was. Beide groepen hebben dezelfde vragenlijst gekregen waardoor er een bias uitgesloten kan worden.

Uit de vragenlijst bleek dat de meeste respondenten in 2017 zijn afgestudeerd ( $n = 8$ ). Ook bleek dat Spaans de meest voorkomende taaltrack was die de respondenten hebben gevolgd ( $n = 10$ ). Verder bleken ook Nederlands ( $n = 9$ ) en meertalig ( $n = 8$ ) veel voorkomende taaltracks te zijn onder de respondenten. Daarnaast bleek dat de alumni veel verschillende bachelors hebben gedaan. De meest voorkomende bachelor bleek wel de bachelor Communicatie- en Informatiewetenschappen te zijn ( $n = 8$ ). Daarnaast kwamen taalbachelors ook vaak voor. 5 respondenten hebben de bachelor Franse taal en cultuur gedaan en 4 respondenten hebben Spaanse taal en cultuur gestudeerd.

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat 29 respondenten tijdens hun master hun stage in Nederland hebben gelopen. 14 respondenten hebben een stage in het buitenland gedaan tijdens hun master. Tot slot zijn 28 respondenten tijdens hun bachelor al langer dan drie maanden studiegerelateerd naar het buitenland geweest. 15 respondenten hebben dit niet gedaan tijdens hun bachelor.

### 3.3 Instrumentatie

De vragenlijst begint met het vragen naar de demografische gegevens. Er wordt gevraagd naar het geslacht en de leeftijd van de respondenten. Ook wordt er gevraagd welke bachelor de alumni gedaan hebben en welke taaltrack zij hebben gevolgd tijdens de master. Vervolgens wordt er gevraagd in welke branche de alumni momenteel werkzaam zijn en hoe zij hun functie zouden noemen. Dit kunnen zij invullen door middel van een *branches dropdown menu*. Daarna volgen de vragen over de tevredenheid van de alumni over hun huidige positie op de arbeidsmarkt. Hier krijgen de alumni vijf stellingen te zien die betrekking hebben op hun extrinsieke factoren (Judge & Bretz, 1994). Met behulp van deze stellingen wordt er gekeken

naar de tevredenheid over de huidige positie, uitdaging, ontwikkeling en salaris. De stellingen worden bevraagd door middel van een 7-punts Likert schaal ('helemaal mee oneens' tot en met 'helemaal mee eens'), bijvoorbeeld: 'Ik ben tevreden over mijn huidige positie op arbeidsmarkt'. Er is hier voor een 7-punts Likert schaal gekozen omdat uit onderzoek blijkt dat een 7-puntsschaal voor specifieke, exacte en minder radicale antwoorden zorgt (Joshi, Kale, Chandel & Pal, 2015). Dit is anders dan in het originele onderzoek waarin er gebruik gemaakt werd van een 5-puntsschaal. Daarnaast is er in dit onderzoek specifiek voor een 7-puntsschaal gekozen, omdat blijkt dat een 7-puntsschaal extreem reageren, ja-zeggen en het reageren vanaf het midden tegen gaat. Daarnaast zijn de verschillende responsstijlen erg afhankelijk per cultuur. Daardoor wordt een 7-puntsschaal aangeraden door Courtright & Pashupati (2013) om te gebruiken in een onderzoek.

De intrinsieke factoren wat betreft de algemene tevredenheid over het leven worden aan de hand van twee onderdelen bevraagd. Ten eerste wordt er gevraagd naar de tevredenheid van de alumni over hun leven in het algemeen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Ook hier krijgen de alumni zes stellingen te zien die zij moeten beantwoorden aan de hand van een 7-punts Likert schaal ('helemaal mee oneens' tot en met 'helemaal mee eens'), bijvoorbeeld: 'In de meeste opzichten is mijn leven ideaal'. In het originele onderzoek werd er gemeten met een 5-punts Likert schaal, maar om specifiekere antwoorden te kunnen verkrijgen van de respondenten is er in dit onderzoek gekozen voor een 7-punts Likert schaal (Courtright & Pashupati, 2013). Daarnaast zorgt een 7-punts Likert schaal voor minder extreme reacties, gaat het ja-zeggen tegen en motiveert het respondenten om beter over hun antwoorden na te denken en tot slot zorgt een 7-punts Likert schaal ervoor dat respondenten niet steeds de middelste optie van de schaal kiezen (Courtright & Pashupati, 2013).

Ten tweede wordt er gevraagd naar de tevredenheid van de alumni over hun werk in het algemeen. Hier wordt gebruik gemaakt van de *Faces Scale*. Hierbij krijgen de alumni acht verschillende *smileys* te zien (een hele blije *smiley* tot een hele verdrietige *smiley*). De alumni wordt gevraagd om een *smiley* te kiezen die het meeste overeenkomt met hun eigen gevoel wat betreft hun werk. Volgens Kunin (1955), Smith, Kendall & Hulin (1969) en Scarpello & Campbell (1983) dient de *Faces Scale* als een van de beste middelen om de algemene werktevredenheid te meten. De intrinsieke factor en het eerste deel van de extrinsieke factor

vormen samen een construct. De Faces Scale wordt apart behandeld in dit onderzoek, omdat er hierbij sprake is van een andere schaal dan een 7-puntsschaal.

Tot slot worden er nog enkele vragen gesteld met betrekking tot de buitenlandervaring van de alumni. Er wordt gevraagd of de alumni hun stage tijdens de master in Nederland of in het buitenland hebben gedaan, of zij meegedaan hebben aan EuroCampus, of ze tijdens hun bachelor meer dan drie maanden studie gerelateerd naar het buitenland zijn geweest en of er nog iets is dat de alumni willen met betrekking tot de Master Interculturele communicatie, de ontwikkeling van hun interculturele competenties en hun positie op de arbeidsmarkt. Hierna volgt het dankwoord waar de alumni eventueel hun emailadres kunnen invullen om op de hoogte gehouden te worden van de vorderingen van dit onderzoek.

### 3.4 Statistische toetsing

De data van de vragenlijst zijn vervolgens verwerkt en getoetst in SPSS. Veel vragen moesten omgecodeerd worden naar cijfer variabelen. Hierbij ging het om de variabelen geslacht, taaltrack, EuroCampus, stage en buitenlandervaring. Ook de 7-punts Likertschalen die gebruikt zijn bij de variabelen die de tevredenheid meten moesten omgecodeerd worden naar cijfer variabelen. Een 1 staat hierbij voor ‘helemaal mee oneens’ en een 7 staat voor ‘helemaal mee eens’. Met behulp van Cronbach’s Alpha is de betrouwbaarheid van de verschillende constructen gemeten. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de vijf vragen wat betreft de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt hetzelfde construct meten ( $\alpha = 0,76$ ). Dit geldt ook voor de zes vragen wat betreft de tevredenheid over het leven ( $\alpha = 0,71$ ). Daarom is besloten om voor beide constructen een gemiddelde score te gebruiken bij het verder toetsen van deze data. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat alle vragen wat betreft de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en alle vragen wat betreft de tevredenheid over het leven in het algemeen hetzelfde construct meten ( $\alpha = 0,76$ ). Daarom is er een extra variabele aangemaakt om de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de tevredenheid over het leven in het algemeen samen te nemen. De *FacesScale* wordt hierbij buiten beschouwing gelaten, omdat hier met een andere schaal gemeten wordt.

Daarnaast is er voor elke vraag het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend. Tot slot is er een t-toets gedaan tussen de verschillende groepen. In het volgende hoofdstuk worden de resultaten van de vragenlijst besproken.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van dit onderzoek besproken. Zoals eerder besproken is alle data die verzameld zijn door middel van de vragenlijsten verwerkt in SPSS. In de vragenlijst werden de respondenten bevraagd naar de huidige branche waarin zij werkzaam zijn. In tabel 1 is te zien dat de meeste respondenten werkzaam zijn in de branche onderwijs en training ( $n = 16$ ). Daarnaast zijn respondenten werkzaam in de branche ICT, media en communicatie ( $n = 7$ ). De alumni die een stage in het buitenland hebben gelopen zijn werkzaam in de branches onderwijs en training ( $n = 4$ ), overig ( $n = 4$ ), ICT, media en communicatie ( $n = 3$ ), advies en consultancy ( $n = 1$ ) en zakelijke dienstverlening ( $n = 1$ ). De alumni die een stage in Nederland hebben gedaan zijn ook allemaal werkzaam in de zojuist genoemde branches. Daarnaast zijn zij ook werkzaam in de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening ( $n = 2$ ) en 1 alumni in de branche financiële dienstverlening ( $n = 1$ ).

**Tabel 1.** Frequenties van de respondenten in welke branche zij momenteel werkzaam zijn.

	Stage in Nederland	Stage in het buitenland	Totaal
Onderwijs en training	12	4	16
Overig	4	4	8
ICT, media en communicatie	4	3	7
Advies en consultancy	5	1	6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2	1	3
Financiële dienstverlening	1	0	1
Zakelijke dienstverlening	1	1	2

In tabel 2 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties te vinden van de constructen tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de tevredenheid over het leven in het algemeen. Bij de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt lijkt het gemiddelde iets hoger te liggen bij de groep die de stage in Nederland gedaan heeft. Uit de t-toets blijkt dat dit verschil niet significant is ( $t(41) = .14$ ,  $p = .89$ ). Er kan daarom niet gesproken worden van een verschil tussen de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt tussen de buitenlandse stage groep en de Nederlandse stage groep. Bij de tevredenheid over het leven in het algemeen lijkt het gemiddelde iets hoger te liggen bij de groep die de stage in het buitenland gelopen heeft. Na de toetsing bleek ook dit verschil niet significant te zijn ( $t(41) = -.87$ ,  $p = .39$ ) en mag er hier ook niet gesproken worden over een verschil in tevredenheid over het leven in het algemeen tussen de groep die stage in Nederland heeft gelopen en de groep die de stage in het buitenland gelopen heeft.

**Tabel 2.** Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de antwoorden op de stellingen van de 2 constructen tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de tevredenheid over het leven in het algemeen.

	Stage in Nederland (n = 29)	Stage in het buitenland (n = 14)
Tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt	5,27 (1,10)	5,21 (1,43)
Tevredenheid over het leven in het algemeen	5,44 (0,80)	5,66 (0,67)

In tabel 3 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties te zien van de *FacesScale*. Deze schaal bestaat uit 1 t/m 8, waarbij 8 voor ‘heel erg blij’ en 1 voor ‘heel erg verdrietig’ staat. Hoewel het gemiddelde van de groep die hun stage in Nederland gelopen heeft iets hoger lijkt te liggen bij de tevredenheid over hun werk dan de groep die hun stage in het buitenland gelopen heeft, is er hier geen sprake van een significant verschil ( $t(41) = .83, p = .41$ ).

**Tabel 3.** Gemiddelden en standaarddeviaties van de *FacesScale*: een schaal waarmee de tevredenheid over het werk gemeten wordt.

	Stage in Nederland (n = 29)	Stage in het buitenland (n = 14)	Totaal (n = 43)
<i>FacesScale</i>	5,90 (1,47)	5,50 (1,45)	5,77 (1,46)

Er is ook gekeken naar de studiegerelateerde buitenlandervaring die de respondenten hebben opgedaan tijdens hun bachelor. Hierbij is gekeken of de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de algemene tevredenheid over het leven beïnvloed worden door een studiegerelateerde buitenlandervaring tijdens de bachelor. De gemiddelden en standaarddeviaties zijn terug te vinden in tabel 4. Hoewel het gemiddelde wat betreft de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt hoger lijken te liggen bij de groep die geen buitenlandervaring heeft gehad tijdens de bachelor in vergelijking met de groep met buitenlandervaring tijdens de bachelor, was dit niet significant ( $t(40.9) = -.26, p = 0.80$ ). Bij de tevredenheid over het leven in het algemeen en de studiegerelateerde buitenlandervaring werd wel een significant verschil gevonden ( $t(41) = 2.15; p = .04$ ). Er kan hier dus gezegd worden dat een studiegerelateerde buitenlandervaring van meer dan drie maanden tijdens een bachelor voor meer tevredenheid zorgt over het leven in het algemeen.

**Tabel 4.** Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de antwoorden op de stellingen van de 2 constructen tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt en de tevredenheid over het leven in het algemeen bij een studiegerelateerde buitenlandervaring van minimaal drie maanden tijdens de bachelor.

	Buitenlandervaring tijdens de bachelor (n = 28)	Geen buitenlandervaring tijdens de bachelor (n = 15)
Tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt	5,22 (1,40)	5,31 (0,74)
Tevredenheid over het leven in het algemeen	5,69 (0,74)*	5,19 (0,69)

## 5. Conclusie

Concluderend kan er gezegd worden dat er geen significant verschil is tussen het doen van een stage in het buitenland of het doen van een stage in Nederland en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt. In tabel 1 is te vinden dat de alumni die hun stage in het buitenland hebben gedaan in bijna allemaal dezelfde branches terecht zijn gekomen als de alumni die hun stage in Nederland gedaan hebben.

Zoals eerder genoemd is er dus qua positie op de arbeidsmarkt geen significant verschil tussen de twee groepen. Wat wel opvalt, is dat bij het gemiddelde over de tevredenheid over het leven in het algemeen de groep die hun stage in het buitenland gedaan heeft op 4 van de 5 stellingen gemiddeld hoger lijkt te scoren dan de groep die hun stage in Nederland heeft gedaan (zie tabel 2). Het enige punt waar de Nederlandse stage groep beter op lijkt te scoren wat betreft het gemiddelde is de stelling ‘De omstandigheden in mijn leven zijn uitstekend’. Hoewel er sprake is van een verschil in gemiddelden, is hier geen sprake van een significant verschil. De verschillen in gemiddelden kunnen berusten op toeval.

Wat verder opvalt is dat de groep die hun stage in Nederland heeft gelopen qua gemiddelden meer tevreden lijkt over hun huidige positie op de arbeidsmarkt dan de groep die hun stage in het buitenland heeft gedaan. Op 4 van de 5 stellingen lijkt de Nederlandse stage groep gemiddeld hoger te scoren dan de buitenlandse stage groep. De enige stelling waarbij de buitenlandse stage groep hoger lijkt te scoren is de stelling ‘Ik heb het idee dat mijn stage tijdens de master heeft bijgedragen aan mijn huidige carrière’. Toch is er ook hier geen sprake van een significant

verschil en kan er alleen gesproken worden van een klein verschil qua gemiddelden. De verschillen in gemiddelden kunnen hier op toeval berusten.

Ook bij de *FacesScale*, de manier om te onderzoeken hoe de respondenten zich over hun werk voelen, lijkt er sprake te zijn van een hoger gemiddelde over de tevredenheid over hun werk bij de groep die hun stage in Nederland heeft gelopen dan de groep die hun stage in het buitenland heeft gedaan. De groep die een stage in Nederland heeft gedaan kwam gemiddeld uit op een 5,9 en de groep die een stage in het buitenland heeft gedaan kwam gemiddeld op een 5,5 uit (zie tabel 4). Toch blijkt ook hier geen sprake te zijn van een significant verschil en kan dit verschil in gemiddelden berusten op toeval.

Waar wel sprake is van een significant verschil is bij de groep die tijdens hun bachelor een studiegerelateerde buitenlandervaring heeft gedaan van minstens 3 maanden. Uit de t-toets bleek hier dat een studiegerelateerde buitenlandervaring tijdens de bachelor zorgt voor meer tevredenheid over het leven in het algemeen. Bij de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt werd geen significant verschil gevonden.

Kortom, er is dus geen significant verschil ontdekt tussen beide groepen bij de positie op de arbeidsmarkt, maar er zijn wel verschillen ontdekt bij de gemiddelden bij de algemene tevredenheid over het leven en de tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt er niet aan de verwachting van het onderzoek van Norris & Gillespie (2009) gedaan, omdat zij ervanuit gaan dat een buitenlandse stage ervoor zorgt dat er meer kans is om internationale aspecten in een carrière te ontwikkelen. Ook de verwachtingen van Messelink et al. (2015) en Jones (2012) komen niet uit in dit onderzoek doordat er geen significant verschil gevonden is tussen het doen van een buitenlandse stage en meer tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt.

Een buitenlandervaring levert daarnaast ook geen bijdrage aan de tevredenheid op de positie op de arbeidsmarkt van de alumni. Dit kan eventueel te maken hebben met het feit dat de alumni tijdens het masterprogramma Interculturele Communicatie al veel bezig zijn geweest met het ontwikkelen en reflecteren op hun eigen interculturele competenties. Ook kunnen werknemers de sollicitant al als intercultureel competent inschatten wanneer zij op het CV van de sollicitant zien dat diegene de master Interculturele Communicatie heeft afgerond. Het is daarnaast echter ook mogelijk dat de twee groepen (stage in Nederland en stage in het buitenland) verschillen in



hun waardering wat betreft hun positie op de arbeidsmarkt. Dit hoeft niet te betekenen dat ze een identieke arbeidsmarktpositie hebben gekregen. De alumni die een stage in het thuisland hebben gedaan kunnen bijvoorbeeld minder avontuurlijk zijn en minder behoefte hebben om naar het buitenland te vertrekken dan de andere groep. Ook is het mogelijk dat deze groep wellicht gelukkiger is met een baan onder hun niveau. Tot slot is het mogelijk dat de respondenten op een andere manier buitenlandervaring op hebben gedaan wat invloed zou kunnen hebben op hun tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt.

Concluderend kan er gezegd worden dat een buitenlandervaring alsnog aan te raden is voor alumni van de master Interculturele Communicatie, omdat er vaak veel interculturele competenties ontwikkeld of verbeterd worden en daarnaast is het een unieke ervaring.

## 6. Discussie

In dit laatste hoofdstuk worden de limitaties van dit onderzoek besproken en worden er suggesties besproken voor verder onderzoek.

In totaal is er voor dit onderzoek data gebruikt dat verkregen is uit antwoorden van 43 respondenten, oftewel 12% van de populatie. Om echt generaliserende uitspraken te kunnen doen in dit onderzoek zou het gewenst zijn om in verder onderzoek meer respondenten te vinden. Doordat er sprake is van een hele kleine steekproef is de kans op statistische verschillen heel klein. De respondenten zijn in dit onderzoek tweemaal benaderd via de mail en een keer via LinkedIn, maar wellicht dat de onderzoeksobjecten in vervolgonderzoeken via nog meer platformen benaderd kunnen worden.

Daarnaast bleek uit de data van de vragenlijst dat veel respondenten de vragenlijst niet hebben afgemaakt. Dit kan ermee te maken hebben dat de vragenlijst zowel vragen voor mijn onderzoek als van Emma Postma's onderzoek bevatte en daardoor in totaal uit 54 vragen bestond. Dit zijn redelijk veel vragen en de participanten deden er gemiddeld 20 minuten over om de vragenlijst in te vullen met enkele uitschieters naar invultijden van 1 en 2 uur. Voor verder onderzoek is het wellicht verstandig om de vragenlijst minder lang te maken zodat er minder uitvallers zijn tijdens het invullen van de vragenlijst. Een andere suggestie voor vervolgonderzoek is om slechts een vragenlijst te maken voor een onderzoek, in tegenstelling

tot de vragenlijst die gebruikt is in dit onderzoek voor zowel dit onderzoek als het onderzoek van Emma Postma.

Een ander punt qua verbetering voor verder onderzoek is het gebruiken van verschillende schalen. In bijna het gehele onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een 7-punts Likertschaal. Het originele onderzoek van Judge & Bretz (1994) bestond uit een 5-puntsschaal, maar omdat een 7-puntsschaal voor specifieke, exacte en minder radicale antwoorden zorgt, is er in dit onderzoek gekozen voor een 7-punts schaal (Joshi, Kale, Chandel & Pal, 2015). Daarentegen bestaat de *FacesScale* uit 8 verschillende *smileys* en sluit het daardoor niet aan bij de andere schalen in dit onderzoek. In een volgend onderzoek zou het daardoor verstandig zijn om voor de *FacesScale* ook een 7-punts Likertschaal te gebruiken net zoals in de rest van dit onderzoek gedaan is, zodat de verschillende onderdelen samengevoegd kunnen worden tot een construct.

Daarnaast moet er in overweging genomen worden dat de alumni die lang geleden afgestudeerd zijn meer mogelijkheden gehad hebben om in het buitenland werkzaam te zijn geweest. Ook deze ervaringen kunnen eventueel een rol hebben gespeeld bij de beoordeling van hun tevredenheid over de positie op de arbeidsmarkt. In het onderzoek is er aan de participanten gevraagd of zij tijdens hun bachelor een studiegerelateerde buitenlandervaring van minstens 3 maanden hebben gehad, maar er is verder niet gevraagd naar andere buitenlandervaringen buiten de bachelor en de master om. Dit kan dus een verbeterpunt zijn voor verdere onderzoeken.

Tot slot is het interessant om voor vervolgonderzoek hetzelfde onderzoek uit te voeren bij een andere groep alumni van een ander masterprogramma. Doordat het masterprogramma van Interculturele Communicatie al veel gericht is op zelfreflectie en het ontwikkelen van interculturele competenties, kan dit de reden zijn waardoor er geen significante verschillen ontdekt zijn in dit onderzoek. Wellicht dat dit anders is met een masterprogramma dat niet gericht is op zelfreflectie en interculturele competenties.

## Literatuurlijst

- Anderson, P., Lawton, H., Rexeisen, R., & Hubbard, A. C. (2006). Short-term study abroad and intercultural sensitivity: A pilot study. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(4), 457-469.
- Bartolome, F. & Evans, P. A. (1980). *Must success cost so much?* Harvard Business Review, 58, 137-148.
- Bell, N. E. & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. *Handbook of career theory*, 11, 232-250.
- Bourn, D. (2008). Global skills. London, Learning and Skills Improvement Service. Available online: [http://www.lsis.org.uk/Libraries/Documents/GlobalSkills% 20Nov08\\_WEB.sflb](http://www.lsis.org.uk/Libraries/Documents/GlobalSkills%20Nov08_WEB.sflb). Laatst geraadpleegd op 11-02-2020.
- Bray, D. W. & Howard, A. (1980). Career success and life satisfactions of middle-aged managers. *Competence and coping during adulthood*, Hanover, NH: University Press of New England.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 23 januari). *Studenten horeca vaakst voor studie naar buitenland*. Available online: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/04/studenten-horeca-vaakst-voor-studie-naar-buitenland>. Laatst geraadpleegd op 11-02-2020
- Courtright, M. & Pashupati, K. (2013, 12 november). *Lost in translation?* Available online: <https://www.research-live.com/article/features/lost-in-translation/id/4010792>. Laatst geraadpleegd op 11-02-2020.
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). *Education and Identity. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Dam, K. V., Heijden, B. I. van der, & Schyns, B. (2006). Employability en individuele ontwikkeling op het werk. Available online: <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/138779>. Laatst geraadpleegd op 11-02-2020.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Gardner, P., Steglitz, I., & Gross, L. (2009). Translating Study Abroad Experiences for Workplace Competencies. *Peer Review*, 11(4), 19-22.
- Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41(3), 569-591.
- Gertsen, M. C. (1990). Intercultural competence and expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(3), 341-362.
- Hannigan, T. P. (2001). The effect of work abroad experiences on career development for US undergraduates. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 7(1), 23.

- Henry, I. P. (2005). Sport and multiculturalism: An European perspective. Centre d'Estudis Olímpics UAB, Barcelona. Available online: [http://olympicstudies.uab.es/pdf/wp\\_102\\_eng.pdf](http://olympicstudies.uab.es/pdf/wp_102_eng.pdf). Laatst geraadpleegd op 11-02-2020.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 113-136.
- Jones, E. (2013). Internationalization and employability: The role of intercultural experiences in the development of transferable skills. *Public Money & Management*, 33(2), 95-104.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D.K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of management*, 20(1), 43-65.
- Kauffmann, N.L. (1992). *Students Abroad: Strangers at Home. Education for a Global Society*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- London, M. & Stumpf, S. A. (1983). Effects of candidate characteristics on management promotion decisions: An experimental study. *Personnel Psychology*, 36(2), 241-259.
- Maanen, J. van & Schein, E. H. (1977). Career development. Hackman, J.R. & Shuttle, J.L. (Eds.). *Improving life at work*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- 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.
- Potts, D., & Molony, J. (2013). Employer perspectives on international education and recruitment: Findings from a new global study. *Handbook of Internationalisation of European Higher Education*, 25-47.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Thijssen, J. G. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift HRM*, 1, 7-34.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little Brown.
- Zhu, H. (2013). *Exploring intercultural communication: Language in action*. Abingdon: Routledge.

## Bijlage 1: Mail vragenlijst

In de onderstaande afbeelding is de mail te zien die de alumni via het Alumni Office ontvangen hebben. Via de link in de mail konden de alumni de vragenlijst openen.



Universiteit Utrecht

Alumni

### Interculturele competenties en de arbeidsmarkt

Deel jouw ervaringen in onze enquête!

Beste First Name,

Vanuit de opleiding Interculturele Communicatie willen we graag de interculturele kennis en vaardigheden en de aansluiting op de arbeidsmarkt van alumni van onze master Interculturele Communicatie onderzoeken. Voor het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek zoeken we alumni die willen deelnemen aan een enquête van ongeveer 10 minuten. De enquête is opgesteld door studenten Laura Fiumi en Emma Postma.

Zou je ons willen helpen? Gan dan [naar de enquête](#).

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Prof. Jan ten Thije, Dr. Roos Beerkens, Emma Postma & Laura Fiumi

**NAAR DE ENQUÊTE**

## Bijlage 2: Vragenlijst

Hieronder is de vragenlijst te vinden die de alumni ingevuld hebben voor dit onderzoek.

### **Welkom bij de online enquête van het onderzoek naar interculturele competenties van alumni op de arbeidsmarkt**

Je staat op het punt deel te nemen aan een wetenschappelijk onderzoek van de Universiteit Utrecht. Je zult ongeveer 10 tot 15 minuten bezig zijn met het invullen van de enquête.

Het betreft een online enquête waarin vragen worden gesteld met betrekking tot interculturele competenties en de positie op arbeidsmarkt. Dit is nodig om iets te kunnen zeggen over hoe je interculturele competenties zijn ontwikkeld tijdens je master en hoe dit aansluit op de arbeidsmarkt. Wanneer hier meer informatie over is, kan het curriculum worden geoptimaliseerd.

De deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. De gegevens zullen geheel anoniem worden verwerkt en vertrouwelijk worden behandeld. De data zullen enkel kunnen worden ingezien door Emma Postma en Laura Fiumi, onder begeleiding van Dr. Roos Beerkens. Het wordt opgeslagen op een beveiligde server van de Universiteit Utrecht waar het 5 jaar op blijft staan.

Als je vragen hebt over het onderzoek of graag op de hoogte gehouden wilt worden van het onderzoek, kun je contact opnemen met Emma Postma (e.i.postma@students.uu.nl) of Laura Fiumi (l.c.fiumi@students.uu.nl).

### **Toestemmingsverklaring**

Door op 'ik ga akkoord' te klikken geef je te kennen de introductie voor deelnemers te hebben gelezen en dat je deze hebt begrepen. Ik weet dat het mij vrijstaat op iedereen gewenst moment te stoppen met het onderzoek. Verder geef je akkoord aan de in de introductie beschreven procedure.

1. Wat is je geslacht?
  - Man
  - Vrouw
  - Overig
2. Wat is je leeftijd?
3. Welke bachelor heb je gedaan?
4. In welk jaar heb je de Master Interculturele Communicatie afgerond?
  - 2006 t/m 2019
5. Welke taaltrack heb je gevolgd tijdens de master?
  - Nederlands
  - Engels
  - Duits
  - Frans
  - Italiaans
  - Spaans
  - Meertalig

In de volgende vragen wordt er gevraagd naar de huidige branche waarin je werkzaam bent. Wanneer jouw branche er niet bij staat, kun je voor de optie 'overig' kiezen.

- In welke branche ben je werkzaam?
- Hoe zou je je functie noemen?

Hieronder staan een aantal stellingen die gaan over je positie op de arbeidsmarkt. Geef per stelling aan in hoeverre je het ermee eens of oneens bent

1. Ik ben tevreden over mijn huidige positie op de arbeidsmarkt
2. Ik heb genoeg uitdaging tijdens mijn werk
3. Ik ben tevreden over hoe ik me tot nu toe heb ontwikkeld op de arbeidsmarkt
4. Ik heb het idee dat mijn stage tijdens de master heeft bijgedragen aan mijn huidige carrière
5. Ik ben tevreden over het salaris dat ik verdien

Alle stellingen zijn gemeten aan de hand van een 7-punts Likert schaal

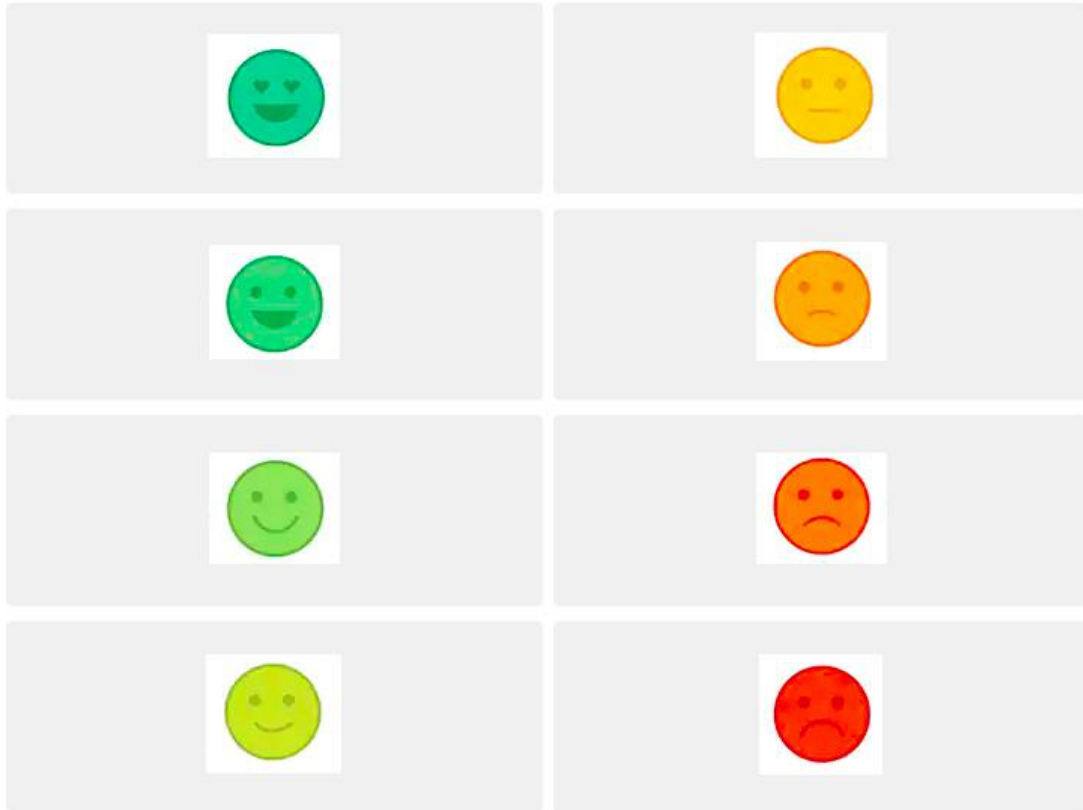
- Helemaal mee oneens
- Oneens
- Beetje mee oneens
- Niet mee eens/oneens
- Beetje mee eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

Hieronder staan een aantal stellingen over hoe tevreden je bent over je leven in het algemeen. Geef per stelling aan in hoeverre je het ermee eens of oneens bent.

1. In de meeste opzichten is mijn leven ideaal
2. De omstandigheden zijn mijn leven zijn uitstekend
3. Ik ben tevreden met mijn leven
4. Tot nu toe heb ik de belangrijkste dingen voor mij in het leven hoe ik het graag wil
5. Als ik mijn leven opnieuw zou kunnen leven, zou ik niets veranderen

Hoe tevreden ben je met je werk in het algemeen? Kies met behulp van de onderstaande smileys welk gevoel het meest overeenkomt met jouw eigen gevoel.

Hoe tevreden ben je met je werk in het algemeen? Kies met behulp van de onderstaande smileys welk gevoel het meest overeenkomt met jouw eigen gevoel.



Het gevoel is gemeten aan de hand van *smileys* op een schaal van 8

- Heel erg verdrietig
- Heel verdrietig
- Verdrietig
- Beetje verdrietig
- Beetje blij
- Blij
- Heel blij
- Heel erg blij

Waar heb je stage gelopen?

- Nederland
- Buitenland

Heb je EuroCampus gedaan?

- Ja
- Nee



Ben je tijdens je bachelor meer dan drie maanden naar het buitenland geweest? (studiegerelateerd)

- Ja
- Nee

Is er nog iets dat je wilt met betrekking tot de Master Interculturele Communicatie, de ontwikkeling van je interculturele competenties en positie op de arbeidsmarkt?

Je bent nu klaar met het beantwoorden van de vragen. Hartelijk bedankt voor je deelname! Als je interesse hebt in de resultaten, laat dan hier je e-mailadres achter.

## Bijlage 3: Formulier kennisneming plagiaatregels

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: Laura Fiumi

Studentnummer: 5501334

Datum en handtekening:

17 januari 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. C. Fiumi', with a horizontal line underneath it.

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.