

Internationale competenties voor mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt

Een analyse van internationale competenties in vacatureteksten

Door Laurens Steehouder

Aanleiding

In dit rapport wordt een onderzoek gepresenteerd naar de aanwezigheid van internationale competenties in vacatureteksten voor mbo-geschoolden. Deze publicatie is onderdeel van een breder onderzoeksproject over de aansluiting van het mbo-onderwijs op de arbeidsmarkt, met betrekking tot de waarde van internationale competenties en ervaringen. Dit project wordt uitgevoerd in het kader van de doelsubsidie mbo die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft toegekend aan Nuffic om internationalisering in het mbo in kaart te brengen. Later dit jaar zal er een vervolg op dit onderzoek verschijnen.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Internationale competenties	6
Vaardigheden voor een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt	7
Methodologie	8
Internationale competenties volgens werkgevers	10
Persoonlijke vaardigheden	10
Internationale oriëntatie	11
Interculturele competenties	12
Verschillen tussen beroepen:	13
Conclusies	15
Aanbevelingen en vervolg	16

Inleiding

Doel van het mbo is studenten voor te bereiden op het uitoefenen van een beroep, deelname aan de maatschappij en doorstromen naar een vervolgopleiding¹. Wat een student moet kunnen om een beroep goed te kunnen uitoefenen, wordt in Nederland bepaald door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Binnen SBB stellen onderwijs, overheid en het bedrijfsleven gezamenlijk vast wat een student moet leren tijdens zijn of haar opleiding. Dit wordt vervolgens in een kwalificatiedossier vastgelegd².

Vaardigheden die nodig zijn voor een beroep kunnen echter in de toekomst veranderen of zelfs helemaal verdwijnen. Maatschappelijke veranderingen – zoals robotisering en digitalisering – hebben invloed op de manier waarop beroepen worden uitgeoefend. Zo kunnen machines en computers gestandaardiseerde taken overnemen, maar vragen ze tegelijkertijd om nieuwe vaardigheden om met deze technologieën te kunnen werken³.

Mondialisering is een andere maatschappelijke verandering die invloed kan hebben op de inhoud van beroepen. Door innovaties in communicatie- en transporttechnologieën zijn geografische afstanden er op een bepaalde manier minder toe gaan doen. Denk bijvoorbeeld aan smartphones, waarmee we constant in verbinding kunnen staan met personen overal ter wereld. De term mondialisering wordt vaak gebruikt om dit proces en de culturele, politieke en economische gevolgen te beschrijven.

Mondialisering hangt sterk samen met de economie. Hoewel internationale handel altijd belangrijk is geweest voor Nederland, is de Nederlandse economie het afgelopen decennium steeds meer verbonden geraakt met internationale markten. In 2007 bedroeg de bruto-exportwaarde van goederen en diensten naar het buitenland 616 miljard euro. Dit was goed voor 34% van het bbp en leverde 2,3 miljoen directe en indirecte voltijdbanen op. De Nederlandse economie is vandaag de dag dus sterk afhankelijk van deze internationale productieketens⁴.

Naast economische gevolgen heeft mondialisering ook sociaal-culturele effecten. Behalve goederen en diensten verplaatsen ook mensen zich steeds vaker over nationale grenzen. Het afgelopen decennium is het aantal personen dat voor tijdelijk verblijf (toeristen) of voor een langere periode (migranten) naar Nederland kwam, sterk toegenomen. Zo verbleven er in 2017 zo'n 17,8 miljoen buitenlandse toeristen in Nederland en had op 1 januari 2018 circa 23% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond⁵. Hierdoor komen ook veel Nederlandse werknemers die nooit naar het buitenland gaan dagelijks in contact met mensen uit andere landen.

Dit verkennend onderzoek richt zich op de mogelijke effecten van economische integratie en toegenomen contacten met het buitenland voor mbo-afgestudeerden. De verwachting is dat werknemers op een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt moeten beschikken over internationale competenties. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *In welke mate worden internationale competenties gevraagd in vacatureteksten van voltijd functies voor startende mbo'ers?*

Deze vraag wordt beantwoord door middel van een geautomatiseerde tekstuele analyse van circa 2800 vacatureteksten voor voltijd functies voor starters op mbo-niveau. De resultaten bieden inzicht in het belang van internationale competenties voor mbo-studenten.

De rest van de tekst is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk 2 en 3 wordt kort ingegaan op de bestaande literatuur over internationale competenties en de vraag naar deze competenties op de arbeidsmarkt, hoofdstuk 4 licht de gebruikte onderzoeksmethoden toe, hoofdstuk 5 geeft een algemene beschrijving van internationale competenties in vacatures voor mbo-afgestudeerden, hoofdstuk 6 gaat over verschillen tussen beroepen. In de conclusie worden tot slot de belangrijkste bevindingen samengevat.

Internationale competenties

Dit onderzoek gaat uit van een model van internationale competenties dat eerder door Nuffic is ontwikkeld. Dit model is gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie en consultatie van experts uit het veld⁶. In lijn met de Onderwijsraad is gekozen voor de term internationale competenties, die door Nuffic als volgt worden gedefinieerd:

“Internationale competenties bestaan uit interculturele competenties, een internationale oriëntatie op wereld en vak en een persoonlijke ontwikkeling die een leerling/student in staat stellen om te leren, leven en werken in een interculturele samenleving en een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt.”

In deze definitie omvatten internationale competenties dus drie categorieën leeropbrengsten: interculturele competenties, internationale oriëntatie en persoonlijke ontwikkeling. De eerste categorie leeruitkomsten, de interculturele competenties, gaan over het vermogen om effectief en gepast te communiceren in interculturele situaties. Hiervoor is het van belang dat een student een open geïnteresseerde houding heeft, beschikt over kennis van taal, cultuur en communicatie en goed weet te communiceren en samenwerken in internationale contexten. De tweede categorie, een internationale oriëntatie, gaat primair over het vermogen om maatschappelijke en professionele onderwerpen vanuit verschillende (buitenlandse) perspectieven te benaderen. Daarnaast verwijst internationale oriëntatie in dit onderzoek naar het internationale karakter van het bedrijf of de functie volgens de vacaturetekst. Bij de derde categorie, persoonlijke ontwikkeling, gaat het om vaardigheden die een voorwaarde zijn voor internationaliseringsactiviteiten en die tevens met die activiteiten kunnen worden opgedaan. Binnen deze categorie vallen vaardigheden als zelfstandigheid en doorzettingsvermogen, die niet zijn voorbehouden aan het functioneren in internationale omgevingen, maar ook los daarvan belangrijk kunnen zijn. In het overzicht hieronder zijn de specifieke vaardigheden die vallen onder de verschillende groepen schematisch weergegeven.

Figuur 1. Schematisch model internationale competenties



Vaardigheden voor een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt

Er is relatief gezien nog maar weinig onderzoek gedaan naar het belang van internationale competenties voor de arbeidsmarkt in de context van het Nederlandse mbo. Eén van de weinige empirische studies betreft een verkenning van het belang van internationale competenties in het Groene onderwijs, die werd uitgevoerd door onderzoekers van de WUR en het Wellant College⁷. Op basis van interviews met werkgevers en een vragenlijst onder circa 60 bedrijven concluderen de onderzoekers dat beheersing van internationale vaardigheden wel degelijk van belang is voor werk in de groene sector. Volgens het onderzoek zijn de belangrijkste internationale competenties voor het groene domein: beheersing van de Engelse en Duitse taal, een goede werkhouding in een internationale context, het gericht inzetten van kennis over verschillende culturen en de vaardigheid om aspecten vanuit een ander perspectief te kunnen bekijken. De onderzoekers benadrukken dat het moeilijk is om vast te stellen of deze vaardigheden voorbehouden zijn aan werknemers in het groene domein of van belang zijn voor alle burgers in de 21^e-eeuw. Een tweede studie uitgevoerd door onderzoekers van het ROC van Amsterdam laat op basis van interviews met 18 bedrijven zien dat het belang van internationale competenties sterk afhankelijk is van de context van het bedrijf. De sector waarin een bedrijf opereert en het type werk dat wordt gedaan zijn erg bepalend voor de mate waarin internationale competenties van belang zijn⁸.

Hoewel dat niet specifiek gaat over internationale competenties, is er wel onderzoek gedaan naar de behoefte aan zogenaamde 21^e-eeuwse vaardigheden. Dit zijn vaardigheden die door maatschappelijke veranderingen extra belangrijk zijn voor werknemers in de 21^e -eeuw. Het gaat onder andere om kritisch denkvermogen en digitale vaardigheden, maar ook sociaal-culturele vaardigheden en het kunnen samenwerken met mensen met een andere achtergrond⁹. 21^e-eeuwse vaardigheden overlappen dus deels met internationale competenties. Op Europees niveau is er veel aandacht voor veranderingen op de arbeidsmarkt en welke vaardigheden hierdoor belangrijk zullen worden. Hoewel de toekomst moeilijk te voorspellen is, loopt zo'n 50% van de werknemers in

de EU het risico dat zijn of haar huidige baan in de toekomst wordt geautomatiseerd¹⁰. Dit geldt met name voor banen met veel routinematig werk, waar mbo-studenten op niveau 1 en 2 relatief vaak in terecht komen. Digitale vaardigheden, maar ook het vermogen in teamverband te kunnen samenwerken en goed te kunnen plannen worden juist steeds belangrijker¹¹. Dergelijke 21e-eeuwse vaardigheden overlappen sterk met de categorie persoonlijke ontwikkeling in het model internationale competenties.

Tot slot is er in de context van het hoger onderwijs wel meer onderzoek gedaan naar het belang van internationale competenties volgens werkgevers. Hoewel deze resultaten niet direct kunnen worden vertaald naar het mbo, bieden ze wel interessante inzichten. Zo heeft de British Council (2013) aangetoond dat twee van de meest gewaardeerde vaardigheden die werkgevers noemen, respect tonen naar anderen en openstaan voor nieuwe ideeën en manieren van denken, ook als essentiële interculturele vaardigheden worden gezien¹². Op basis van een analyse van vragenlijsten onder werkgevers in 31 landen nuanceert Van Mol (2018) deze boodschap. De uitkomsten van zijn kwantitatieve analyses laten zien dat een internationale ervaring lang niet voor alle werkgevers belangrijk is. Een buitenlandervaring wordt door werkgevers vooral gezien als een investering in taalvaardigheid en besluitvaardigheid, en is vooral waardevol voor functies waar deze eigenschappen worden gevraagd. Dit sluit aan bij eerder onderzoek uitgevoerd door Humburg et al. (2013), waaruit blijkt dat werkgevers (een) internationale ervaring belangrijk vinden, maar die niet zien als doorslaggevende factor¹³. Een internationale ervaring geeft pas een voordeel als verschillende kandidaten verder in gelijke mate aan de functie-eisen voldoen. Het is goed mogelijk dat de verwachtingen bij werkgevers over (een) internationale ervaring en de verschillen tussen beroepen ook in de context van het mbo bestaan.

Methodologie

Gegevens

Het onderzoek maakt gebruik van vacatures op de website van de Nationale Vacaturebank. Tussen februari 2019 en juni 2019 zijn op 4 momenten de circa 1.000 meest recente vacatures geselecteerd. Door op verschillende momenten een selectie te maken kon de dataset worden vergroot en is de betrouwbaarheid toegenomen. Alleen vacatures voor voltijdsfuncties waarbij minimaal 10 kenmerken bekend zijn, zijn in het onderzoek betrokken. Vervolgens is alleen gekeken naar vacatures waarvan de werkgevers hebben aangegeven dat deze geschikt zijn voor werknemers met een mbo-diploma en voor starters. Starters zijn niet enkel personen zonder werkervaring: sommige werkgevers zien personen met bijvoorbeeld 3 jaar werkervaring ook nog als starter. Ook is het mogelijk dat de werkgever geen goede inschatting maakt van het niveau van de vacature en onterecht aangeeft dat ze geschikt is voor personen met een mbo-opleiding. Het resultaat is een dataset met 2.870 vacatureteksten.

In de teksten zijn in sommige gevallen ook de teksten uit banners en reclame op de website opgenomen. Het is mogelijk dat dit het beeld iets beïnvloedt. Na inspectie van een aantal vacatures wordt echter verwacht dat deze invloed zeer gering is. De banners bevatten namelijk geen termen die verwijzen naar internationale competenties.

Analysemethode

Voor de analyse van het vóórkomen van vaardigheden is eerst samen met een expert op het gebied van internationale competenties een termenlijst ontwikkeld. Hierbij is uitgegaan van het 'model internationale competenties'¹⁴. Door gebruik te maken van een techniek genaamd 'regular expressions' zijn verschillende schrijfwijzen van competenties meegenomen. Zo vallen bijvoorbeeld de termen 'internationalisering' en 'international' ook onder het label 'internationaal'. Met de resulterende dataset kan vervolgens worden geanalyseerd in welk aandeel van de vacatures een vaardigheid wordt benoemd. Tot slot zijn de gegevens opgeschoond door irrelevante begrippen te filteren. Zie figuur 2 voor een weergave van de verschillende competenties in vacatureteksten, verdeeld over drie categorieën.

Het voordeel van deze analysemethode is dat het mogelijk wordt om in weinig tijd grote hoeveelheden tekst te analyseren. Hierdoor kan inzicht worden gegeven in het algemene beeld. Het nadeel is dat er niet voor elk woord naar de betekenis in de zin kan worden gekeken. De term 'internationaal' kan bijvoorbeeld verwijzen naar de oriëntatie van een werknemer of de ambitie van een bedrijf. Hierdoor is niet met zekerheid te zeggen of alle termen daadwerkelijk worden gebruikt om een vaardigheid van een toekomstige werknemer te beschrijven. Het is mogelijk dat bepaalde termen die verwijzen naar vaardigheden die zijn gebruikt in de analyse, in werkelijkheid een andere betekenis hebben in de vacaturetekst.

Tot slot kunnen aan de hand van dit onderzoek alleen uitspraken worden gedaan over het vóórkomen van internationale competenties in vacatureteksten. Dit is niet noodzakelijkerwijs hetzelfde als vaardigheden die een werkgever belangrijk vindt. Het kan zijn dat bepaalde vaardigheden wel belangrijk worden gevonden, terwijl ze niet expliciet in de vacaturetekst worden benoemd. Ook is het op basis van dit onderzoek niet mogelijk om uitspraken te doen over het belang van internationale competenties in relatie tot andere vaardigheden, zoals bijvoorbeeld hard-skills. De conclusies gaan dus uitsluitend over de mate waarin termen die verwijzen naar internationale competenties, voorkomen in vacatureteksten voor voltijdsvacatures voor mbo'ers.

Functiegroepen

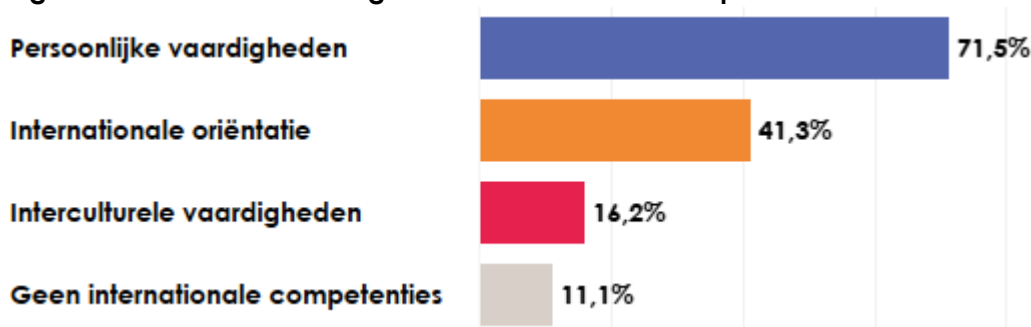
Voor de indeling van de vacatures in functiegroepen is uitgegaan van de indeling volgens de Nationale Vacaturebank. Bedrijven en personen die een vacature plaatsen kunnen zelf aangeven tot welke functiegroep een bepaalde vacature behoort. Na een nadere inspectie van de functiegroepen wordt echter duidelijk dat deze indeling niet perfect is. Er is soms gedeeltelijke overlap wat betreft de indeling van de functiegroepen, waardoor een plaatser van een vacature een keuze heeft in welke groep hij of zij de functie indeelt. Zo is het mogelijk dat eenzelfde functie in twee verschillende groepen voorkomt.

Desondanks lijkt deze indeling op basis van een handmatige steekproef op hoofdlijnen te kloppen. Daarnaast is het gezien de grote aantallen de verwachting dat foutief ingedeelde vacatures weinig invloed hebben op de resultaten voor de functiegroep.

Internationale competenties volgens werkgevers

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken aan de hand van de drie categorieën uit het model internationale competenties. Allereerst valt hierbij op dat persoonlijke vaardigheden het vaakst voorkomen in teksten, gevolgd door internationale oriëntatie (41,3%) en interculturele vaardigheden (16,2%). In 11,1% van de vacatureteksten werd geen enkele van de termen binnen de andere drie categorieën genoemd.

Figuur 2. Verschillende categorieën internationale competenties



Persoonlijke vaardigheden

Als we kijken naar internationale competenties in vacatureteksten valt het op dat vooral vaardigheden die vallen onder het kopje 'persoonlijke ontwikkeling' vaak door werkgevers worden verlangd¹⁵. Van de 2.870 geanalyseerde vacatures werd in 71,5% van de vacatureteksten ten minste één van de persoonlijke vaardigheden uit het internationale competentiemodel genoemd. De competenties die het meest genoemd werden zijn: zelfstandigheid (33,4%), verantwoordelijkheid (13,3%), gemotiveerd zijn (16,7%) en communicatieve vaardigheden (14,6%).

Deze uitkomst sluit aan bij de verwachting uit de literatuur over 21e-eeuwse vaardigheden. Zelfstandigheid en communicatieve vaardigheden zijn typische soft-skills, waarvan verwacht wordt dat ze steeds belangrijker worden voor werknemers in de 21e-eeuw. Vaak worden deze vaardigheden genoemd als aanvulling op meer 'harde' eisen zoals een mbo-diploma in een bepaalde richting. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de volgende passage uit een vacaturetekst voor een technisch magazijnmedewerker bij een logistiek bedrijf in Noord-Nederland:

“Ook is het belangrijk dat je goed met mensen kunt omgaan omdat je elke dag contact hebt met collega's en klanten. Zij werken graag met een vakman of vakvrouw die klantvriendelijk en behulpzaam is.”

Opvallend is dat persoonlijke vaardigheden als kritisch denkvermogen, probleemoplossend vermogen en creativiteit veel minder vaak expliciet worden benoemd in vacatureteksten. Uit de literatuur over 21e-eeuwse vaardigheden komt naar voren dat dit in de toekomst, gezien de technologische veranderingen, juist ook belangrijke vaardigheden zijn voor werknemers. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of werkgevers deze vaardigheden minder belangrijk vinden of wel belangrijk vinden maar niet in een vacaturetekst benoemen.

Figuur 3. Internationale competenties in vacatureteksten



Internationale oriëntatie

In 41,3% van de vacatureteksten komen woorden voor die duiden op een expliciete internationale oriëntatie van het beroep. Deze internationale oriëntatie heeft niet alleen betrekking op de eigenschappen van toekomstige werknemers, maar gaat ook over het internationale karakter van het werk. Het valt op dat termen als 'internationaal', 'wereld' en 'multinationaal' in een groot aandeel van de vacatures worden gebruikt om het bedrijf of het werk te beschrijven. De volgende passage uit een vacaturetekst voor een monteur van batterijsystemen laat dit goed zien:

Het familiebedrijf is in 1927 opgericht in Duitsland. Met fabrieken in Duitsland voor de Europese markt en in China voor de Aziatische markt. Daarnaast is dit bedrijf wereldwijd vertegenwoordigd met dochterondernemingen en partners. In de totale groep werken bijna 2000 mensen. Dit bedrijf behoort in Europa tot de top in industriële batterijen.

In de vacature wordt het internationale karakter van het bedrijf expliciet benadrukt, met vestigingen en partners over de hele wereld. In de omschrijving van de functie-eisen komt dit internationale karakter niet meer terug. De monteur is verantwoordelijk voor het onderhoud van de batterijen en laders van klanten in een gebied en moet: *kennis van elektro hebben, klantgericht zijn, over een grote mate van zelfstandigheid beschikken en bij voorkeur in het bezit zijn van een heftruckcertificaat*. Hierdoor wordt niet duidelijk of de toekomstige werknemer ook te maken krijgt met de verschillende bedrijfsonderdelen in het buitenland, of hij naar het buitenland moet reizen of internationale competenties nodig heeft.

Dit voorbeeld is exemplarisch voor meerdere geanalyseerde vacatures. Het internationale karakter van een bedrijf wordt vaak benadrukt zonder dat in de vacaturetekst duidelijk wordt wat de directe relevantie hiervan is voor de functie. Het lijkt erop dat termen als

'multinational', 'internationale ambities', en 'wereldleider op het gebied van ...' worden gebruikt om werkzoekenden aan te spreken met een internationale allure.

Interculturele competenties

Van de verschillende categorieën internationale competenties komen interculturele competenties het minst vaak voor. In 16,2% van de vacatureteksten werd ten minste één van deze competenties genoemd. In deze vacatures gaat het echter zelden over zogenaamde soft-skills zoals 'intercultureel bewustzijn', 'ruimdenkend', 'inlevingsvermogen', 'empathie' of 'respect'. 'Inlevingsvermogen' en 'respect' worden beide nog het vaakst genoemd, namelijk in circa 1% van de vacatures.

Van de interculturele competenties wordt beheersing van vreemde talen verreweg het vaakst gevraagd. In 10,1% van de vacatures wordt 'Engels' genoemd. Daarnaast wordt ook Duits in 4,8% en Frans in 1,1% van de vacatures gevraagd. De volgende passage uit een vacaturetekst voor een Linux systeembeheerder in de regio Nijkerk laat zien waarom beheersing van een vreemde taal belangrijk kan zijn:

“Daarnaast is onze ideale kandidaat: Een ICT specialist met een afgeronde mbo-opleiding. Je beschikt over technische support ervaring of bent een gemotiveerde starter. Iemand met kennis van programmeertalen en frameworks, zoals HTML, CSS, PHP, JQuery en JavaScript. Een communicatief sterk persoon. Je weet onze klanten via diverse kanalen van excellente service te voorzien, zowel in het Nederlands als in Engels. [...]. Het software technical support team heeft een sterk internationaal karakter. Je werkt nauw samen met 9 collega's die vanuit Engeland, Duitsland en Frankrijk actief zijn.”

Uit de bovenstaande vacaturetekst blijkt dat de startende systeembeheerder gaat samenwerken met collega's uit verschillende Europese landen. Het bedrijf heeft naast een Nederlandse vestiging ook kantoren in andere Europese landen, waarmee actief wordt samengewerkt. Behalve technische ICT-vaardigheden en persoonlijke communicatieve vaardigheden, is beheersing van de Engelse taal hier noodzakelijk om te kunnen samenwerken met collega's. Vanwege het internationale karakter van het bedrijf kunnen hier dus alleen ICT'ers met een goede beheersing van het Engels aan de slag. De volgende quote uit een vacature voor een serviceplanner in de havens van Rotterdam laat een vergelijkbaar beeld zien:

“Wij zijn een snel groeiende onderneming met internationale ambities. Wij regisseren bemanningswisselingen van zeeschepen in de Nederlandse, Belgische en Duitse havens. Wij zoeken iemand met: minimaal twee jaar ervaring in de scheepvaart en/of logistieke planning, die de Nederlandse en Engelse taal in woord en geschrift goed beheerst, goed in teamverband kan werken, kan coördineren en delegeren, creatief is, stressbestendig is en prioriteiten kan stellen. Daarnaast is hij of zij klantgericht, oplossingsgericht, flexibel en communicatief vaardig.”

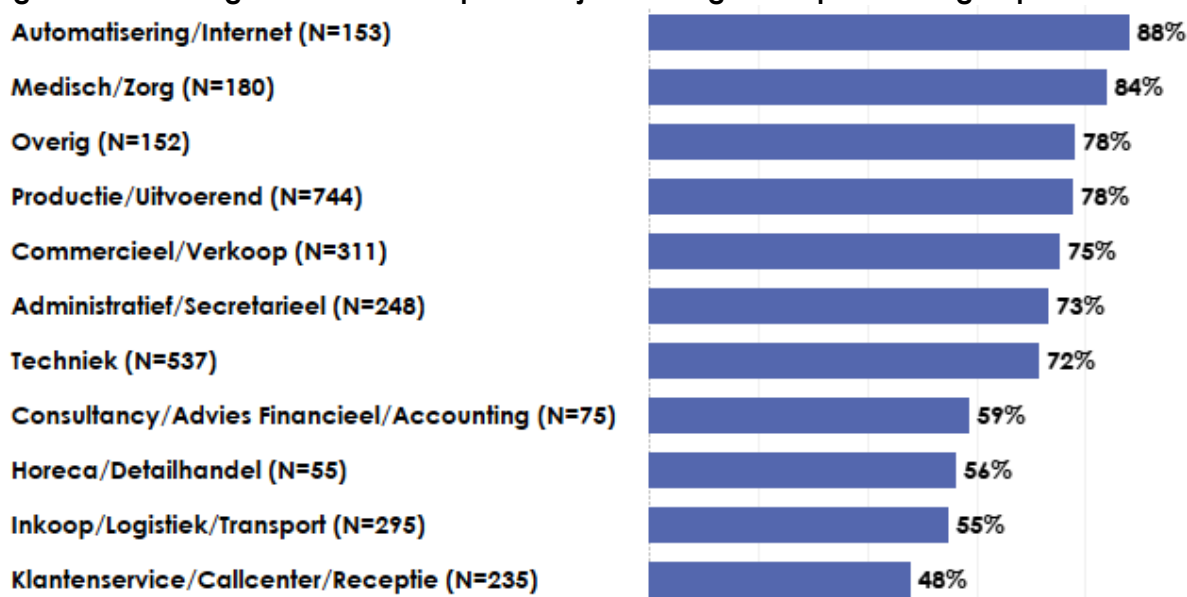
Uit de vacaturetekst blijkt dat het werk als serviceplanner een duidelijk internationale component heeft. Het bedrijf is actief in meerdere landen en heeft ambities om verder internationaal uit te breiden. Hoewel beheersing van Engels wel wordt benoemd in de vacaturetekst, wordt er geen aandacht besteed aan andere interculturele vaardigheden.

De bovenstaande twee voorbeelden laten zien dat, ondanks dat de samenwerking met collega's uit verschillende landen een belangrijk onderdeel is van het werk, interculturele vaardigheden vaak niet worden gevraagd. Het is mogelijk dat de toekomstige systeembeheerders en serviceplanners naast talige verschillen ook met culturele verschillen te maken zullen krijgen. De Duitse en Franse collega's kennen mogelijk andere gewoontes en manieren van samenwerken. Een goed begrip van iemands culturele achtergrond en het vermogen om ondanks mogelijke verschillen goed samen te werken, komen hierbij mogelijk erg goed van pas. De werkgever gaat hier in de vacatureteksten echter niet op in. De achterliggende motivatie van de werkgever om bepaalde vaardigheden wel of niet te bevragen wordt in deze analyse helaas niet duidelijk.

Verschillen tussen beroepen

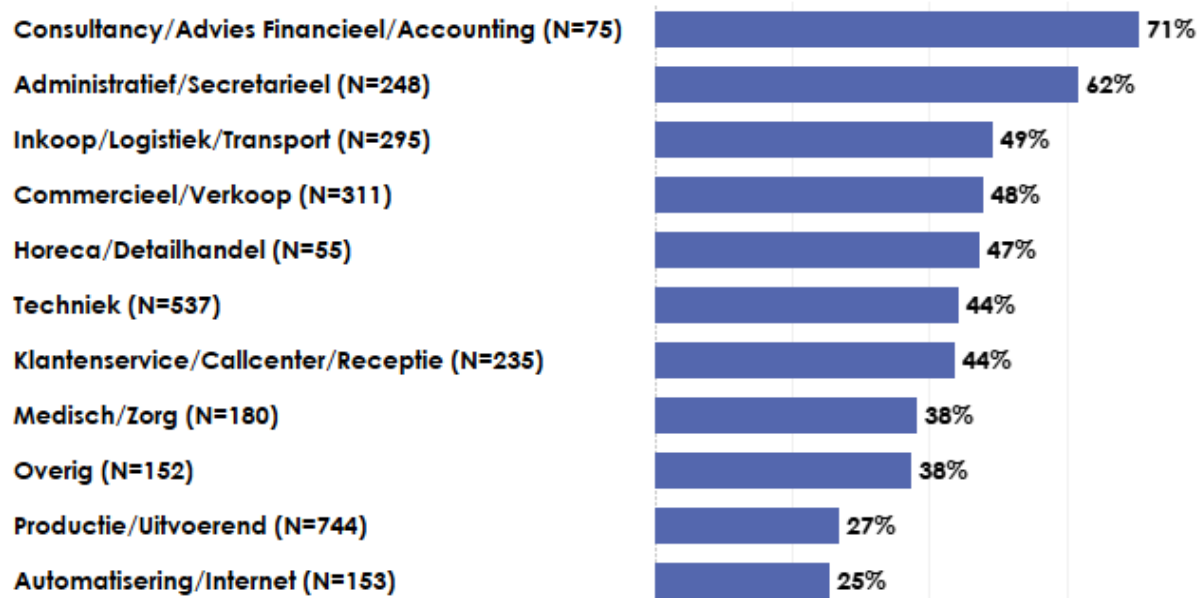
Het bovenstaande stuk schetst een algemeen beeld op basis van alle geanalyseerde vacatures. Als we echter meer inzoomen op specifieke sectoren, wordt duidelijk dat er verschillen bestaan tussen beroepsgroepen. We bespreken een aantal van de opvallendste verschillen hieronder¹⁶.

Figuur 4: Percentage vacatures met persoonlijke vaardigheden per functiegroep



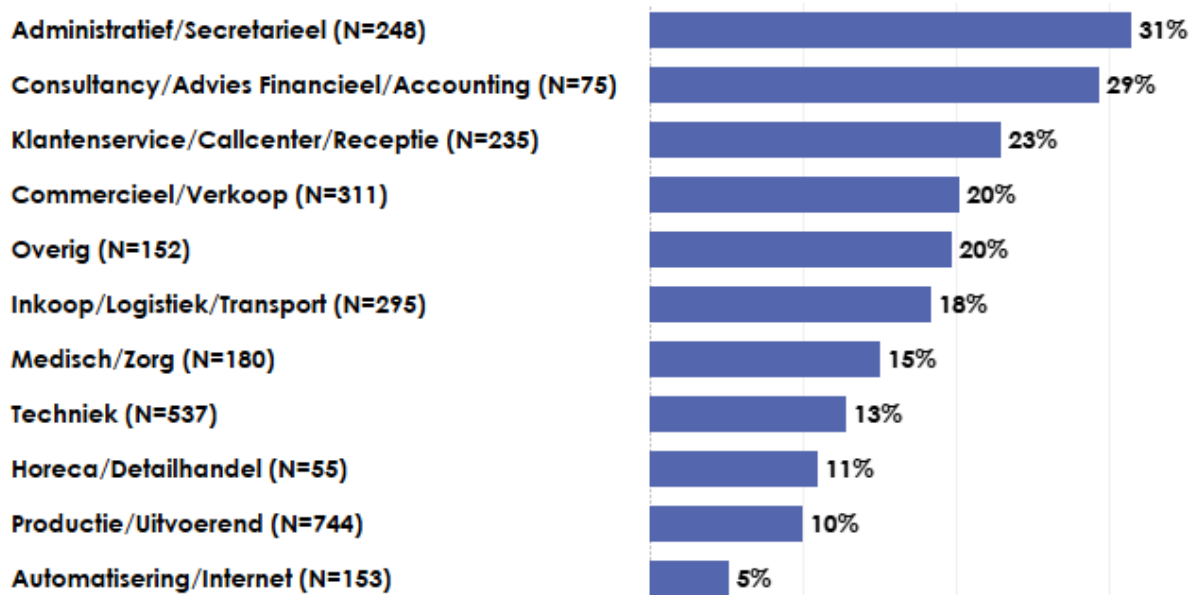
In de meeste vacatures wordt ten minste een van de eigenschappen gevraagd die worden aangeduid met de termen in de categorie persoonlijke vaardigheden uit het internationale competentiemodel. De functiegroep Automatisering/Internet staat bovenaan en in 88% van deze vacatures werd ten minste één vaardigheid binnen de groep persoonlijke ontwikkeling verlangd. Vooral verantwoordelijkheid (44%) en communicatieve vaardigheden (34%) werden vaak gevraagd. Dit suggereert dat naast hard-skills, zoals kennis van computers en software, ook de soft-skills in de IT van belang zijn. In de sector Medisch/Zorg werd in 84% van de vacatureteksten ten minste één persoonlijke vaardigheid genoemd. Hier waren juist zelfstandigheid (54%) en flexibiliteit (48%) het belangrijkste.

Figuur 5: Percentage vacatures met internationale oriëntatie per functiegroep



Het internationale karakter van het bedrijf of van de functie wordt het sterkst benadrukt in vacatureteksten voor functies in de sectoren Consultancy/Advies Financieel/Accounting. In veel van de functies in deze groep is er sprake van financiële of juridische dienstverlening. Van de 75 vacatures in deze groep stond in 35% de term 'multinationaal' en in 36% de term 'internationaal' in de omschrijving van de functie of het bedrijf. Ter vergelijking: van de 744 vacatures in de groep Productie/Uitvoerend, waar o.a. beroepen als monteur en timmerman onder vallen, noemde 11% de term internationaal en slechts 1% de term multinationaal. Dit suggereert dat vooral bedrijven in de juridische en financiële dienstverlening en de handel internationaal opereren of dat internationale allure juist aantrekkelijk is voor mensen die een baan zoeken binnen deze groep.

Figuur 6: Percentage vacatures met interculturele competenties per functiegroep



In vacatureteksten voor banen in de functiegroepen Administratief/Secretarieel en Consultancy/Advies Financieel/Accounting wordt relatief het vaakst gevraagd naar interculturele competenties. In circa 30% van de vacatures in deze twee functiegroepen werd ten minste één van de interculturele competenties verlangd. Dit is fors hoger dan het gemiddelde van 16,2% voor alle vacatures. Functies die in deze categorieën vallen zijn onder andere: secretaresse, logistiek administratief medewerker, assistent-accountant en financieel medewerker. Vooral de beheersing van vreemde talen werd vaak genoemd. In circa 25% van de vacatures in administratieve en secretariële beroepen werd om beheersing van het Engels gevraagd. Duits werd in ongeveer 7% van de vacatures genoemd. Een mogelijke verklaring is dat in veel van deze beroepen contact met klanten of leveranciers centraal staat. Wanneer deze voor een deel niet-Nederlands zijn, komt een andere taal goed van pas. Dit geldt echter ook voor de horeca, waar interculturele competenties veel minder vaak gevraagd worden.

Medisch/Zorg is de enige functiegroep waar beheersing van vreemde talen niet geldt als de belangrijkste interculturele vaardigheid. Bij de in totaal 180 vacatures in deze groep golden respect (9%) en inlevingsvermogen (6%) als voornaamste prioriteiten, terwijl beheersing van een vreemde taal maar in 1% van de vacatures voorkwam. Functies die in deze groep vallen zijn bijvoorbeeld: pedagogisch medewerker, verpleegkundige en verzorgende.

Conclusies

Uit de analyse van vacatureteksten voor voltijdsbanen geschikt voor mbo-opgeleiden die starten op de arbeidsmarkt blijkt dat, van de verschillende internationale competenties, werkgevers het vaakst vragen naar persoonlijke vaardigheden. Met name vaardigheden

zoals zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en het vermogen om te kunnen samenwerken worden relatief vaak benoemd. Deze vaardigheden overlappen sterk met de zogenaamde 21e-eeuwse vaardigheden en zijn niet alleen voorbehouden aan internationalisering. Internationaliseringsactiviteiten kunnen echter wel worden ingezet om deze persoonlijke vaardigheden te bevorderen.

Daarnaast wordt in een behoorlijk deel van de vacatureteksten het internationale karakter van het werk of van het bedrijf benadrukt. Zo wordt in een groot aantal vacatures vermeld dat de baan een internationaal karakter heeft of dat het gaat om een baan bij een multinationalaal bedrijf met vestigingen over de hele wereld. Het is niet altijd duidelijk op welke manier dit internationale karakter van invloed is op het werk. Ook gaat deze internationale oriëntatie in de vacaturetekst vaak niet gepaard met een vraag naar interculturele competenties. Het lijkt erop dat het aspect 'internationale allure' in sommige gevallen wordt gebruikt om de functie aantrekkelijker te maken voor potentiële kandidaten. Dit werpt de vraag op of werkgevers zich bewust zijn van de noodzaak van interculturele competenties in internationale (werk)contexten.

Tot slot valt op dat werkgevers in vacatureteksten zelden vragen naar interculturele competenties zoals een tolerante houding of het vermogen om met mensen uit andere culturen samen te werken. Zelfs in gevallen waar werknemers veel moeten samenwerken met buitenlandse collega's staan deze competenties meestal niet in de vacaturetekst. Beheersing van het Engels en ook het Duits komt wel nadrukkelijk terug. Vooral in functies waar klantcontact belangrijk is worden deze talen relatief vaak gevraagd in vacatures.

Aanbevelingen en vervolg

Dit verkennende onderzoek is een eerste uitkomst van een project van Nuffic waarin de relevantie van internationalisering voor de Nederlandse arbeidsmarkt voor mbo-geschoolden verkend wordt. De bovenstaande resultaten laten zien dat werkgevers in vacatureteksten zelden vragen naar interculturele competenties zoals inlevingsvermogen en het vermogen om met mensen uit andere culturen samen te werken. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ze die vaardigheden niet belangrijk vinden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat deze competenties pas bij het sollicitatiegesprek aan bod komen of dat werkgevers niet bekend zijn met het lexicon om interculturele vaardigheden te beschrijven. Ook wordt uit de vacatureteksten niet duidelijk wat de achterliggende motieven zijn van werkgevers om het internationale karakter te benadrukken of Engels en Duits juist wel vaak te benoemen. Om meer inzicht te krijgen in deze processen zal het perspectief van de werkgevers centraal staan in een vervolgonderzoek. Daarnaast zal er een studie worden uitgevoerd naar de mate waarin de Nederlandse arbeidsmarkt internationaal georiënteerd is, om beter inzicht te krijgen in trends, verschillen per sector en toekomstverwachtingen.

Colophon

Authors

Laurens Steehouder

Translation

Metamorfose

Design

Nuffic



This publication is subject to the Creative Commons Attribution-Non-Commercial 3.0 Unported Licence. Please visit www.nuffic.nl/ccl for the rules for reuse of this publication.

Eindnoten

¹ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2018/02/07/bestuursakkoord-mbo-2018-2022-trots-vertrouwen-en-lef>

² Zie: https://www.canonberoepsonderwijs.nl/2_1258_De_drievoudige_kwalificatie.aspx

³ Zie bijvoorbeeld: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>

⁴ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/37/nederland-handelsland-2019>

⁵ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/14/grootste-groei-toerisme-in-ruim-tien-jaar> & <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/47/bevolking>

⁶ Zie: Messelink, A. (2019). *Internationale competenties. Een model over de leeropbrengsten van internationalisering*. Beschikbaar op: <https://www.nuffic.nl/onderwerpen/internationale-competenties/>

⁷ Zie: <http://edepot.wur.nl/337088>

⁸ Zie Dubbelboer (2019). *Rapportage belang van internationale competenties in het werkveld van MBO College Westpoort en MBO College Noord*, beschikbaar op:

https://www.rocva.nl/getmedia/c7eac4d4-f155-410e-9f59-97a75f185664/Rapportage_Schema_Belang_internationale-competenties3.pdf.aspx

⁹ Zie: <https://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2016/12/ecbo-16-219-21ste-eeuwse-vaardigheden-mbo-de-toekomst-begint-vandaag.pdf>

¹⁰ Om precies te zijn loopt de Europese burger (bezien als mediaan) 51% kans dat zijn baan kan worden geautomatiseerd. Er bestaan verschillen tussen landen en het percentage voor Nederland is naar verwachting iets lager dan de mediaan.

¹¹ http://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf

¹² Zie: http://www.britishcouncil.org/culture-at-work-research_march_2013.pdf

¹³ Humburg, M. van der Velden, R. Verhagen, A. (2013). *The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

¹⁴ Zie figuur 1.

¹⁵ Zie model internationale competenties.

¹⁶ Voor de groepering van de functies is de indeling op de website van de Nationale Vacaturebank aangehouden. De persoon die of het bedrijf dat een vacature plaatst, geeft aan onder welke subgroep de vacature valt. Groepen met minder dan 50 teksten zijn samengevoegd tot de groep Overig. Zie Methodologie voor verdere uitleg.