



Internationale competenties in starters- vacatures

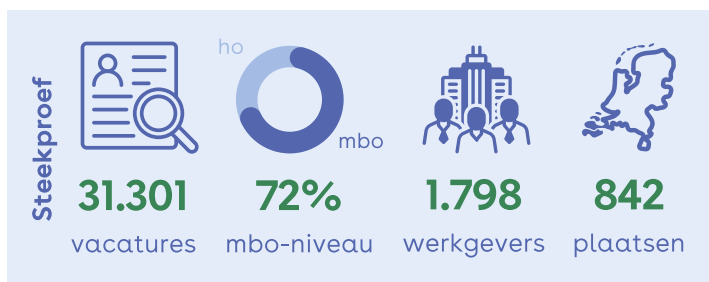
Astrid Elfferich
Gabriela van Staden

December 2022

nuffic
meet the world

Internationale competenties in ho en mbo startersvacatures

Welke internationale competenties zijn relevant voor de Nederlandse arbeidsmarkt? Nuffic analyseerde ruim 31 duizend online vacatures gericht op startende mbo'ers en ho'ers. Welke internationale competenties verlangen Nederlandse werkgevers het vaakst? Zijn er verschillen zichtbaar tussen vacatures gericht op mbo'ers en ho'ers en tussen Nederlandstalige en Engelstalige vacatures? En vragen zij vaker competenties in bepaalde vakgebieden?

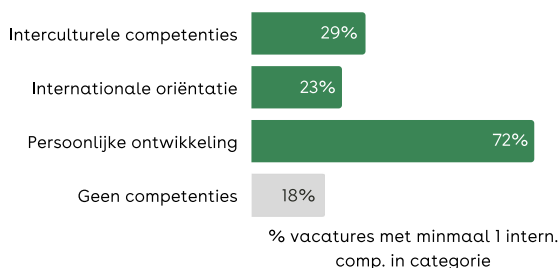


Definitie

Internationale competenties zijn nodig om te leven, leren en werken in een interculturele samenleving en op de internationale arbeidsmarkt. Er zijn 3 categorieën:

1. Interculturele competenties (bijv. 'empathie')
2. Internationale oriëntatie (bijv. 'internationaal')
3. Persoonlijke ontwikkeling (bijv. 'zelfstandig')

Nb: Internationale competenties kunnen verworven worden door internationale ervaringen, maar kunnen in het geval van Persoonlijke ontwikkeling ook op andere manieren worden opgedaan.



Persoonlijke ontwikkeling nummer 1

Gemiddeld worden er 2,3 internationale competenties gevraagd per vacature. Er wordt het vaakst gevraagd naar competenties behorend tot de categorie Persoonlijke ontwikkeling: 72% van de vacatures vraagt minimaal 1 keer naar deze categorie. De andere 2 categorieën, Internationale oriëntatie en Interculturele competenties, worden minder vaak gevraagd: respectievelijk 23% en 29%.

Meest voorkomende competenties

Communicatie, Samenwerken en Zelfstandig zijn de 3 meest voorkomende internationale competenties in zowel ho- als mbo-vacatures. Bij ho-vacatures staat Communicatie op nummer 1, bij mbo-vacatures is dat Zelfstandig. Verder bevatten ho-vacatures meer int. competenties (gemiddeld 3,3) dan mbo-vacatures (gemiddeld 1,9).

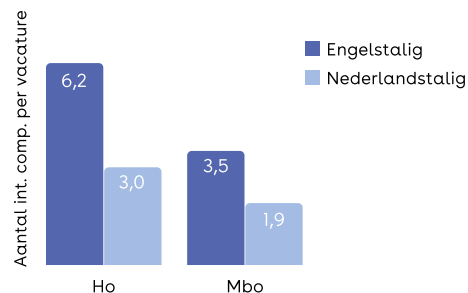


Veel vraag naar internationale competenties bij management- en communicatiefuncties

Bij zowel ho- als mbo-vacatures is het gemiddelde aantal competenties een stuk hoger bij Directie/Management algemeen en Marketing/PR/Communicatie dan bij de andere functiegroepen. Bij vacatures binnen Beleid/Bestuur/Staf ontbreken deze competenties juist vaak.

Engelstalige vacatures internationaler georiënteerd

Engelstalige vacatures bevatten gemiddeld gezien bijna twee keer zoveel internationale competenties als Nederlandstalige vacatures. Het onderlinge verschil is bij beide opleidingsniveaus het grootst bij Internationale oriëntatie en Interculturele competenties.



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
English summary	5
Inleiding	6
1. Internationale competenties	8
1.1 Model internationale competenties	8
1.2 Internationale competenties op de arbeidsmarkt	10
1.3 21e-eeuwse vaardigheden	10
2. Methode	12
2.1 Ontwikkeling van termenlijst met internationale competenties	12
2.2 Databron	13
2.3 Webscrapen	13
2.4 Steekproef	14
Resultaten	17
3. Gevraagde internationale competenties per categorie	17
3.1 Alle vacatures	17
3.2 Verschillen tussen mbo- en ho-vacatures	18
4. Internationale competenties in ho-vacatures	20
4.1 Genoemde competenties	20
4.2 Functiegroepen	21
4.3 Branches	23
4.4 Taal	25
4.5 Provincie	26
5. Internationale competenties in mbo-vacatures	29
5.1 Genoemde competenties	29
5.2 Functiegroepen	30
5.3 Branches	32
5.4 Taal	34
5.5 Provincie	35
Discussie	38
Conclusie	39
Aanbevelingen	41
Richtingen voor toekomstig onderzoek	43
Literatuurlijst	44
Bijlage	46
Bijlage A: Overzicht internationale competenties	46
Bijlage B: Overzicht competenties en labels	47
Bijlage C: Additionele figuren	48
Bijlage D: Beperkingen	53

Samenvatting

Internationale competenties zijn nodig om te leren, te leven en te werken in een diverse samenleving en internationaal georiënteerde arbeidsmarkt. Maar welke internationale competenties zijn relevant voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

Voor een antwoord op die vraag hebben we ruim 31.000 online vacatures geanalyseerd die gericht zijn op startende mbo'ers (middelbaar beroepsonderwijs) en ho'ers (hogere onderwijs). We maken hierbij onderscheid tussen opleidingsniveaus, functiegroepen, branches, de taal van de vacature en de Nederlandse provincies.

In dit rapport gebruiken we de definities en het model van Nuffic (2019), dat internationale competenties onderverdeelt in drie categorieën: Interculturele competenties, Internationale oriëntatie en Persoonlijke ontwikkeling (zie hoofdstuk 1.1 voor uitleg).

Hier volgen de belangrijkste bevindingen uit deze analyse, op basis van vacatureteksten geplaatst op de Nationale vacaturebank in de periode maart tot en met juli 2022.

- Het gevraagde aantal internationale competenties is gemiddeld 2,3 per vacature.
- Werkgevers vragen het **vaakst naar competenties behorend tot de categorie Persoonlijke ontwikkeling**: 72% van de vacatures vraagt minimaal 1 keer naar deze categorie. De vraag naar de andere 2 categorieën, Internationale oriëntatie en Interculturele competenties, is lager: respectievelijk 23% en 29%.
- Bij **ho-vacatures is het aantal internationale competenties gemiddeld 3,3**. Dat is een stuk hoger dan de **gemiddeld 1,9 internationale competenties bij mbo-vacatures**.
 - Het verschil tussen de opleidingsniveaus is het grootst bij de categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties.
- **Communicatie, Samenwerken en Zelfstandigheid** zijn de drie meest voorkomende internationale competenties in zowel ho- als mbo-vacatures.
- De functiegroepen lopen sterk uiteen als het gaat om het aantal internationale competenties per vacature. Bij zowel ho- als mbo-vacatures is het **gemiddelde aantal competenties een stuk hoger bij Directie/Management algemeen en Marketing/PR/Communicatie** dan bij de andere functiegroepen. Bij ho-vacatures is het gemiddelde het laagst voor Financiële dienstverlening en bij mbo-vacatures is Productie/Uitvoerend de hekkensluis.
 - De verschillen tussen de functiegroepen is het grootst voor de categorieën Interculturele oriëntatie en Interculturele competenties. Functiegroepen waar deze competenties relatief vaak aanwezig zijn, zijn Directie/Management algemeen, Marketing/PR/Communicatie en Juridisch. In vacatures binnen Beleid/Bestuur/Staf ontbreken deze competenties juist vaak.
- In zowel ho- als mbo-vacatures is de vraag naar internationale competenties gemiddeld het grootst voor de **branche Personenvervoer, gevolgd door Industrie en Reclame/PR/Communicatie in ho-vacatures, en Internet in mbo-vacatures**. In ho-vacatures is de vraag naar internationale competenties het laagst voor Onderwijs/Opleiding, en in mbo-vacatures is dit het geval voor Techniek.
- **Engelstalige vacatures zijn veel internationaler georiënteerd dan Nederlandstalige vacatures**. Engelstalige vacatures bevatten gemiddeld gezien bijna twee keer zoveel internationale competenties als Nederlandstalige vacatures.
 - Het onderlinge verschil is bij beide opleidingsniveaus het grootst voor Internationale oriëntatie en Interculturele competenties.
- Er zijn relatief kleine verschillen zichtbaar tussen de provincies als het gaat om het aantal internationale competenties per vacature. De top 2 met gemiddeld de **meeste competenties per vacature bestaat bij beide opleidingsniveaus uit Drenthe en Noord-Holland**. Overijssel en Groningen noteren in zowel ho- als mbo-vacatures gemiddeld de minste vermeldingen van internationale competenties.

English summary

We need international competencies in order to learn, live and work in a diverse society and an internationally-oriented labour market. But which international competencies are relevant to the Dutch labour market and in what way?

To answer this question, we analysed over 31 thousand online vacancies advertising entry-level jobs for secondary Vocational Education and Training (VET, in Dutch: mbo) and higher education (HE) graduates. We differentiate the vacancies by required education level, function group, sector, language, and province of the Netherlands. In this report we use Nuffic's definition and model of international competencies (2019), which divides international competencies into three categories: Intercultural competencies, International orientation, and Personal development (see chapter 1.1 for explanation). Below are the main findings from this analysis, based on vacancies listed on the National Vacancy Database in the period from March to July 2022.

- On average, 2.3 international competencies are mentioned per vacancy.
- **Employers most often require competencies belonging to the Personal Development category:** 72% of the vacancies mention competencies in this category at least once. The other two categories, International orientation and Intercultural competencies, are mentioned significantly less often: in 23% and 29% of the vacancies respectively.
- The **average HE vacancy mentions 3.3 international competencies**. This is much higher than the **average 1.9 international competencies found in VET vacancies**.
 - The disparity between education levels is greatest in the categories Intercultural orientation and Intercultural competencies.
- **Communication, Cooperation and Independence** are the three most common competencies in both HE and VET vacancies.
- There is much variation among function groups when it comes to the number of international competencies per vacancy. In both HE and VET vacancies, the **average number of competencies is much higher in Management and Marketing/PR/Communication** than in the other function groups. Among HE vacancies, Financial Services has the lowest average and among VET vacancies, Production/Executive.
 - The variation between function groups is greatest in the categories Intercultural orientation and Intercultural competencies. Function groups in which these competencies are relatively often mentioned are Management, Marketing/PR/Communication, and Legal. Vacancies within the group Policy/Staff, on the other hand, are much less likely to contain these competencies.
- On average, the sector **Passenger Transport requires the most international competencies, followed by Industry and Advertising/PR/Communications for HE vacancies and Internet for VET vacancies**. Among HE vacancies, those in the Education/Training sector contain the fewest international competencies and among VET vacancies this is the case for the Technology sector.
- **English-language vacancies are much more internationally oriented than Dutch-language vacancies**. On average, English-language vacancies contain almost twice as many international competencies as Dutch-language vacancies.
 - For both education levels, the language-based disparity is largest within the categories International Orientation and Intercultural competencies.
- Relatively small differences emerge between the provinces when it comes to the number of international competencies per vacancy. The **top 2 provinces with, on average, the most competencies per vacancy (HE and VET) are Drenthe and North Holland**. Overijssel and Groningen have the lowest average number of international competencies per vacancy for both education levels.

Inleiding

Dit rapport brengt internationale competenties in vacatureteksten voor startende mbo'ers en ho'ers in kaart. Dit betreft de oriëntatie, de vaardigheden en de kennis die nodig zijn om te leren en te leven in een interculturele samenleving, en om te werken op een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt. Denk daarbij aan 1) internationaal opererende bedrijven, 2) het bijhouden van internationale ontwikkelingen, procedures en regelgeving en 3) het kunnen omgaan met andere gewoonten en gebruiken van collega's en klanten uit andere culturen en landen (Messelink, 2019).¹

Nederland heeft een open, internationaal georiënteerde economie. De export is goed voor ongeveer een derde van het bruto binnenlands product. Er zijn in Nederland in totaal 2,5 miljoen werknemers actief bij importbedrijven en nog eens 1,8 miljoen bij exportbedrijven. Ook is het aantal in Nederland gevestigde multinationals met 23% gegroeid ten opzichte van 2010 en werkt bijna 4 op de 10 werkzame personen bij een multinational (CBS, 2022a). Daarnaast heeft Nederland door onder andere migratiestromen een diverse samenleving. In 2021 had ruim 25% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond (CBS, zonder datum (z.d.)-a) en de verwachting is dat dit aandeel blijft groeien (CBS, 2018). "Mensen wonen, werken, leren en verplaatsen zich, nemen financiële diensten af, gaan naar kappers, cafés, restaurants en supermarkten. [...] Voor het individu betekent dit dat omgang met mensen van andere culturele (en talige) achtergronden in meer of mindere mate de dagelijkse realiteit is geworden." (Van Staden & Hobbes, 2022). In 2020 had bovendien 22% van de werkzame beroepsbevolking een migratieachtergrond (CBS, z.d.-b).

In het werk krijgen afgestudeerden daarom te maken met internationale collega's, klanten en toeleveranciers. De verwachting is dus dat werkgevers van (startende) werknemers vragen dat zij beschikken over internationale competenties. De vraag die in dit rapport centraal staat, is dan ook:

Hoeveel en welke internationale competenties vragen werkgevers in vacatureteksten voor voltijdsfuncties voor startende mbo'ers en ho'ers?

Deze vraag beantwoorden we aan de hand van een geautomatiseerde tekstuele analyse van ruim 31.000 online vacatureteksten voor voltijdsfuncties (minimaal 32 uur per week) voor starters op mbo- en ho-niveau.

De uitkomsten van dit rapport kunnen studenten, scholen, onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en andere relevante organisaties duidelijk maken welke internationale competenties in verschillende branches, functies en provincies van belang zijn. Dit maakt het mogelijk het onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.

Dit rapport is het vervolg op een eerder onderzoek van Nuffic naar internationale competenties in vacatures voor startende mbo'ers (Steehouder, 2020). Naast dat we nu ho-vacatures meenemen in de steekproef, hebben we dit onderzoek ook op andere manieren verder ontwikkeld. Zo hebben we voor het huidige onderzoek meer dan 11 keer zoveel vacatures

1) NB: Internationale competenties zijn de noodzakelijke vaardigheden om te kunnen functioneren in een interculturele omgeving. Uit onderzoek blijkt dat dit leeropbrengsten zijn van internationale ervaringen. Dat neemt niet weg dat er andere manieren zijn om deze competenties op te doen (meer hierover in hoofdstuk 1).

geanalyseerd als voor het vorige rapport en hebben we nu ook gekeken naar Engelstalige vacatures. En waar we vorige keer onderscheid maakten naar functiegroep (vakgebied), doen we dat nu ook naar branches, provincies en de taal van de vacature.

De opbouw van het rapport is als volgt. Eerst gaan we in hoofdstuk 1 in op de betekenis van internationale competenties en de vraag naar deze competenties op de arbeidsmarkt. Daarna lichten we in hoofdstuk 2 de onderzoeksmethode, de databron en de steekproef toe. De resultaten zijn vervolgens opgesplitst in 3 hoofdstukken. In het eerste resultatenhoofdstuk (hoofdstuk 3) staat welk deel van de vacatures internationale competenties bevat en hoe zich dat verdeelt over de 3 competentie categorieën. Hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5 gaan respectievelijk over ho-vacatures en mbo-vacatures, waarbij we kijken naar de genoemde competenties, de functiegroepen (vakgebieden), de branches, de taal van de vacature en de provincie waar de werkgever gevestigd is. Het rapport eindigt met de conclusie, aanbevelingen en richtingen voor toekomstig onderzoek.

Bekijk dit [interactieve dashboard](#) voor meer informatie over internationale competenties in ho- en mbo-startersfuncties. Je kunt hier filteren op opleidingsniveau, functiegroep, branche, provincie en competentie categorie.

1. Internationale competenties

Dit rapport gaat in op de vraag in hoeverre en welke internationale competenties voorkomen in vacatureteksten voor startende ho'ers en mbo'ers. In dit hoofdstuk leggen we uit wat internationale competenties zijn en staan we kort stil bij internationale competenties op de arbeidsmarkt en hoe deze competenties zich verhouden tot 21^e-eeuwse vaardigheden.

1.1 Model internationale competenties

Internationale competenties zijn nodig om te leven, te leren en te werken in een interculturele samenleving en op de internationale arbeidsmarkt. Om deze reden heeft de Onderwijsraad (2016) als doel gesteld dat iedere leerling het onderwijs internationaal competent verlaat:

'Internationaal competent' betekent dat leerlingen en studenten beschikken over de oriëntatie, kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om te communiceren, samen te werken en te reflecteren in verschillende internationale contexten in het binnen- en buitenland.

Messelink (2019) heeft voor het model Internationale competenties van Nuffic (2019) deze terminologie overgenomen en internationale competenties ondergebracht in drie overkoepelende categorieën, die leerlingen en studenten mogelijk ontwikkelen door middel van een internationale ervaring. Dit zijn:

- **Interculturele competenties:** houding, kennis en vaardigheden die vereist zijn in de omgang met talig en cultureel diverse anderen. Dit houdt onder andere in: een open en geïnteresseerde houding; (algemene) kennis van andere talen en culturen; samenwerken en communiceren in een internationale context.
- **Internationale oriëntatie:** bekendheid en betrokkenheid met internationale thema's en perspectieven rond maatschappij, wereld en beroep.
- **Persoonlijke ontwikkeling:** persoonlijke eigenschappen (zoals zelfvertrouwen, zelfstandigheid en flexibiliteit) die leerlingen en studenten niet alleen verkrijgen door internationale ervaringen, maar die daar wel een leeropbrengst van zijn. Tevens zijn deze eigenschappen nodig om goed te kunnen gedijen in een internationale omgeving.

Het model is in figuur 1 te vinden. In Bijlage A staat een overzicht van de internationale competenties. Meer informatie over de achtergrond en totstandkoming van het model is te lezen in het [rapport Internationale competenties](#) van Messelink (2019).

Figuur 1. Model Internationale competenties (Nuffic, 2019)



Voor al deze competenties geldt dat leerlingen en studenten ze nodig hebben in een internationale context en kunnen verkrijgen via internationale ervaring, zoals een uitwisseling, een buitenlandse stage of een studie(onderdeel) in buitenland. Zij kunnen echter ook in Nederland internationale ervaringen opdoen. Voorbeelden zijn: virtuele internationale samenwerkingsprojecten, (wereld)burgerschapsonderwijs en stage bij een internationaal georiënteerde organisatie in Nederland. Ook het integreren van internationale en culturele perspectieven in het curriculum kan bijdragen aan de ontwikkeling van internationale competenties, zoals Internationale oriëntatie. Tenslotte vinden internationale en interculturele ervaringen ook plaats buiten de context van de school of instelling.

Voor de eigenschappen in de categorie Persoonlijke ontwikkeling geldt in het bijzonder dat leerlingen en studenten die ook op andere manieren kunnen ontwikkelen, en dus niet enkel via internationale of interculturele ervaring. Wel heeft onderzoek aangetoond dat een stage of uitwisseling in het buitenland een versterkend effect kan hebben op competenties in de categorie Persoonlijke ontwikkeling (Rosier et al., 2020).

Internationale ervaringen leiden niet per definitie tot de ontwikkeling van internationale competenties. Dat vindt met name plaats wanneer er sprake is van een goede voorbereiding, reflectie en begeleiding voor, tijdens en na de activiteit (Deardorff, 2006; Heinzmann et al., 2015; Rosier et al., 2020), wat goed past binnen de context van het onderwijs.

1.2 Internationale competenties op de arbeidsmarkt

Afgestudeerden komen terecht op een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt. Uitgangspunt is dat afgestudeerden internationale competenties nodig hebben om te kunnen werken in deze internationale context (Van Staden & Hobbes, 2020). Onderzoeken naar het belang van (specifieke) internationale competenties op de arbeidsmarkt zijn echter gering.

Studies naar het belang van internationale competenties in de context van het mbo richten zich voornamelijk op **groen onderwijs**. Zo blijken met name competenties als beheersing van Engels en Duits, kennis van andere culturen en het innemen van standpunten belangrijk te zijn binnen het groene onderwijs. Het was niet mogelijk na te gaan of dergelijke competenties ook binnen andere sectoren overeenkomen (Groen Kennisnet, in Steehouder, 2020). Ander onderzoek suggereert dat het belang van internationale competenties sterk afhangt van de context van het bedrijf, zoals de branche waarin het bedrijf opereert en de functie (Dubbelboer, in Steehouder, 2020).

In de vacatureanalyse van Steehouder (2020) is er specifiek gekeken naar de gevraagde internationale competenties in voltijdvacatures voor afgestudeerden. Daarbij is ook gekeken of er verschillen zijn in de gevraagde competenties tussen functies en branches. Uit het onderzoek blijkt dat er in vacatures vooral gevraagd wordt naar competenties onder de noemer Persoonlijke ontwikkeling. Vaardigheden zoals zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerken werden het meest genoemd. Daarnaast werd in ruim 40% van de mbo-vacatures verwezen naar het internationale karakter van het werk of bedrijf. In hoeverre het internationale karakter van invloed is op het werk en de benodigde competenties, is echter onduidelijk. Verder bleek dat slechts 16,2% van de mbo-vacatures gevraagd werd naar Interculturele competenties, zoals een tolerante houding. Tenslotte blijkt het beroep inderdaad uit te maken voor de competenties die genoemd worden in vacatureteksten. Zo was er relatief veel vraag naar de beheersing van vreemde talen voor functies waarin klantcontact belangrijk is. Hieruit blijkt dat de benodigde competenties beroepsspecifiek zijn.

Ook in de context van het hoger onderwijs zijn er weinig onderzoeken over de specifieke competenties die nodig zijn voor de arbeidsmarkt. Wel heeft de British Council aangetoond dat respect en *open-mindedness* worden gezien als essentiële Interculturele competenties op de arbeidsmarkt zijn (British Council, in Steehouder, 2020).

Breder gezien, zijn er tekstanalyses van vacatures uitgevoerd in de VS en Oekraïne, waarbij alle opleidingsniveaus zijn meegenomen. Daaruit blijkt dat werkgevers van alle internationale competenties voornamelijk cognitieve- en socio-emotionele vaardigheden noemen in vacatureteksten, zoals het vermogen om samen te werken en te communiceren (Beblavý et al., 2016; Muller & Safir, 2019).

1.3 21e-eeuwse vaardigheden

Vergeleken met het belang van internationale competenties voor de arbeidsmarkt, is er in de literatuur meer aandacht voor het belang van 21^e-eeuwse vaardigheden. Dit zijn kennis, houding en vaardigheden die nodig zijn in een snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt (Steehouder, 2020). De 21^e-eeuwse vaardigheden bestaan volgens de SLO (2022) uit: het vermogen om te communiceren en samen te werken, zelfregulering, sociale en culturele vaardigheden, kritisch denken, creatief denken, probleemoplossend vermogen, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, *computational thinking* en mediawijsheid. Deze vaardigheden overlappen deels met het model Internationale competenties.

Met name in Europa is er veel aandacht voor de veranderingen op de arbeidsmarkt en de daarbij benodigde vaardigheden. Zo is bijvoorbeeld de verwachting dat circa 50% van de werknemers in de EU mogelijk hun huidige baan verliest door automatisering. Dat betekent dat competenties zoals ICT-vaardigheden, samenwerken en goed kunnen plannen steeds belangrijker worden (Cedefop, in Steehouder, 2020).

Vanwege de overlap met het model Internationale competenties, wordt verwacht dat competenties die zowel als internationale competenties als 21^e-eeuwse vaardigheden relatief veel genoemd worden in de vacatures.

2. Methode

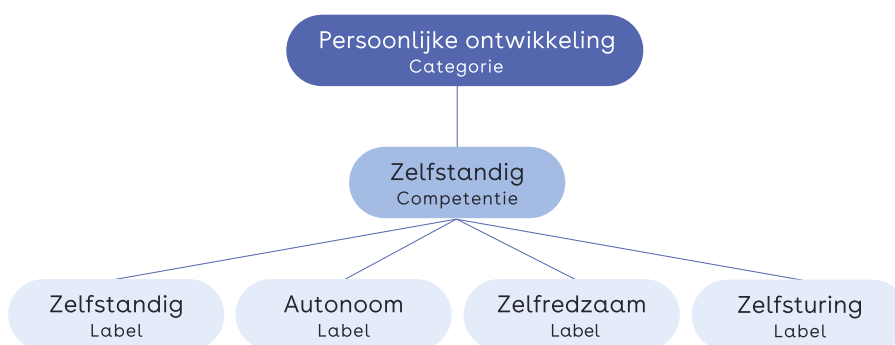
2.1 Ontwikkeling van termenlijst met internationale competenties

Om te onderzoeken welke internationale competenties staan vermeld in de vacatures, maakten we gebruik van een termenlijst met internationale competenties (zie Bijlage B). Elke categorie (bijvoorbeeld Persoonlijke ontwikkeling) bevat verschillende internationale competenties (bijvoorbeeld zelfstandig) en elk van deze internationale competenties heeft 1 of meerdere labels/trefwoorden die duiden op deze competentie (in dit geval naast het woord zelfstandig, onder andere ook: autonoom, autonomie, zelfredzaam en zelfsturing), zie ook figuur 2.

Deze lijst bouwt voort op de termenlijst van het Nuffic-onderzoek 'Internationale competenties voor mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt' uit 2018. In dit eerdere onderzoek werd de lijst opgesteld aan de hand van het model Internationale competenties (zie Nuffic, 2019) en de kennis van een expert op dit gebied. Op 4 manieren hebben we deze termenlijst uitgebreid en aangepast.

Allereerst hebben we van alle termen de synoniemen opgezocht om meer internationale competenties te kunnen vinden. Ten tweede hebben we een kleine studie uitgevoerd door circa 100 vacatures integraal door te nemen op aanvullende termen die duiden op internationale competenties. Werkgevers kunnen immers andere termen gebruiken voor internationale competenties dan in ons model staan. Extra labels die we dankzij deze 2 tactieken konden toevoegen, zijn onder andere: leergierig, inventief, teamspeler, denkt in oplossingen, sterk in je schoenen, mondiaal en tweetalig. Dankzij deze tactiek konden we het aantal trefwoorden meer dan verdubbelen. Aangezien meer dan 1.300 vacatures in onze dataset zijn geschreven in het Engels (zie Steekproef), zijn al deze termen vervolgens vertaald naar het Engels (inclusief synoniemen) en toegevoegd aan de termenlijst. Tot slot hebben we na het eerste ophaalmoment de dataset bekeken en gekeken naar de zinnen waarin de internationale competenties voorkomen. Vervolgens hebben we het script zo aangepast dat de dataset geen trefwoorden meer bevatte die aanvankelijk ten onrechte waren aangemerkt als internationale competentie (bijvoorbeeld 'flexibele werktijden', 'ben je nieuwsgierig geworden naar deze functie' en 'motivatiebrief'.

Figuur 2. Voorbeeld van de structuur voor de competentie 'Zelfstandig'



2.2 Databron

Keuze voor de Nationale Vacaturebank en aantal ophaalmomenten

Dit onderzoek maakt, net als het Nuffic-onderzoek uit 2018, gebruik van vacatures op de website van de Nationale Vacaturebank. We hebben ook overwogen gebruik te maken van andere vacaturewebsites. Specialistische websites vielen af omdat die focussen op 1 sector of 1 type functie. De 12 generalistische vacaturesites die we hebben onderzocht, bleken evenmin bruikbaar. Deze websites vielen bijvoorbeeld af omdat er te weinig hits waren (bijvoorbeeld StepStone) of omdat je er niet kan filteren op startersfuncties (Indeed, Jobbird, werk.nl) of op opleidingsniveau (Vacant).

Het nadeel van de Nationale Vacaturebank is dat deze vooral gefocust is op het midden-segment (mbo en hbo) en relatief minder wo-vacatures heeft. We hebben daarom overwogen om naast de Nationale Vacaturebank ook de website van Intermediair te gebruiken. Deze site voldeed ook aan de vereisten en is gericht op hoogopgeleiden. We besloten toch om hiervan af te zien vanwege het relatief kleine aanbod. Bij toepassing van onze filters (type dienstverband, opleidingsniveau, carriëرنiveau et cetera) waren er op 30 juni 2022 'slechts' 459 actuele vacatures beschikbaar op Intermediair, waarvan 42 wo-vacatures. In vergelijking: op hetzelfde moment waren er bij de Nationale Vacaturebank 10.560 actuele vacatures waarvan 280 wo-vacatures. Het toevoegen van de vacatures van Intermediair zou dus niet tot een substantiële vergroting van het aantal vacatures hebben gezorgd, terwijl we dan wel het risico hadden gelopen dat er dubbele vacatures in onze dataset waren gekomen (vacatures die op beide sites worden geplaatst).

Na toestemming te hebben gekregen voor het gebruik van de Nationale Vacaturebank, hebben we in totaal 5 keer data opgehaald in de periode 7 maart en 12 juli 2022. Door op verschillende momenten de vacatures op te halen, konden we de dataset vergroten en zo de betrouwbaarheid verhogen.

Waarom combineren we de opleidingsniveaus hbo en wo in 1 overkoepelende categorie?

We hebben besloten de vacatures voor hbo-starters en de vacatures voor wo-starters samen te voegen in 1 categorie: ho-vacatures. De reden hiervoor is tweeledig. Aan de ene kant zitten er in de dataset 890 wo-vacatures tegenover bijna 8.000 hbo-vacatures en meer dan 22.000 mbo-vacatures. Als we de resultaten van de wo-vacatures los zouden presenteren, zouden deze conclusies minder betrouwbaar zijn. Daarnaast zijn de wo-vacatures niet evenredig verdeeld over de functiegroepen. Bijna de helft van alle wo-vacatures in de dataset vallen onder Medisch/Zorg of Financieel/Accounting, terwijl de andere functiegroepen elk minder dan 110 vacatures bevatten. Het los rapporteren van deze resultaten geeft geen representatief beeld van het complete aanbod aan wo-vacatures.

2.3 Webscrapen

De gebruikte techniek om de gegevens van de vacaturesite te halen, heet (web)scrapen. Dit is de meest gebruikte dataverzamelmethode voor online vacatures (Romanko & O'Mahony, 2022: 12). Deze techniek houdt in dat een programma de gegevens van een webpagina automatisch ophaalt. Onze scraper downloadt de HTML-code (de broncode) van alle opgevraagde vacatures en extraheert de benodigde gegevens, in dit geval bijvoorbeeld de functiegroep en werklocatie. De scraper maakt daarvan vervolgens een output in een leesbaar format.

Een van de gegevens in de output is de complete vacaturetekst zelf. De lijst met internationale competenties is vervolgens vergeleken met alle vacatureteksten, zodat we uiteindelijk van elke vacature konden bepalen welke competenties er in de vacatures voorkomen en hoe vaak.

Aan de hand van tekstanalyse (met trefwoorden) hebben we daarnaast bepaald of de vacature in het Nederlands of in het Engels was. Aangezien sommige vacatures tijdens meerdere ophaalmomenten op de website stonden, hebben we alleen de nieuwe vacatures toegevoegd aan de dataset. In het geval van vacatures die er tijdens meerdere ophaalmomenten opstonden, hebben we alleen de vacature met de vroegste datum behouden. Op deze manier bestaat de dataset alleen uit unieke vacatures.

Waarom een scraper?

Het voordeel van een scraper in combinatie met tekstanalyse is dat het dan mogelijk is om in weinig tijd grote hoeveelheden tekst te analyseren (in tegenstelling tot bijvoorbeeld interviews met werkgevers of het handmatig coderen van vacatureteksten). Zo ontstaat zonder al te grote inspanning inzicht in het algemene beeld. Daarnaast heeft deze methode het voordeel dat alle vacatures die in een bepaalde periode geplaatst zijn op de Nationale Vacaturebank, zijn meegenomen in de analyse, dus ook van de bedrijven en branches die anders niet of minder goed te bereiken zijn met enquêtes/interviews. Bovendien hebben (werkgevers)enquêtes vaak hoge non-responspercentages (Muller & Safir, 2019: 6, 7). Non-respons kan negatieve gevolgen hebben voor de nauwkeurigheid van de uitkomsten van een onderzoek, aangezien bepaalde groepen in de steekproef over- of juist ondervertegenwoordigd zijn (Te Riele, 2002: 20). Uiteraard heeft deze analysemethode ook beperkingen, zie hiervoor Bijlage C.

2.4 Steekproef

Geselecteerde vacatures

Alleen vacatures voor voltijdsfuncties (minimaal 32 uur per week) 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-, hbo- of wo-diploma en voor mensen met het carriëرنiveau starter. Ook zijn niet-betaalde banen en functies die bij een opleiding horen, niet meegenomen in de studie (dat wil zeggen, vrijwilligerswerk, bijbaan, leerwerkovereenkomst, vakantiewerk en stage). Wat overblijft, zijn vaste en tijdelijke contracten en freelance-, zzp- en interim-functies.

Totaalaantal en meetmoment

Gedurende de 5 ophaalmomenten verdeeld over de periode 7 maart tot en met 12 juli 2022 zijn er in totaal 31.301 unieke vacatures 'gescrapet' die voldeden aan de eerdergenoemde vereisten. Per sessie zijn er circa 3 à 9 duizend vacatures van de site gehaald. Sommige vacatures stonden tijdens meerdere ophaalmomenten op de website. In deze gevallen hebben we alleen de vroegste datum behouden. Voor het exacte aantal opgehaalde vacatures per ophaalmoment, zie figuur B1 in Bijlage C.

Werkgevers

De vacatures zijn geplaatst door 1.798 verschillende werkgevers, met gemiddeld 17,4 vacatures per werkgever. De overgrote meerderheid heeft echter 5 of minder vacatures geplaatst (84,8%) en 58,1% heeft 'slechts' 1 vacature geplaatst in de periode van onze steekproef. Het hoge

gemiddelde komt door een relatief kleine groep van 10 uitzend-, detachering- en werving- en selectiebureaus (bijvoorbeeld Tempo-Team, Olympia en Pro Industry) die elk meer dan 900 vacatures hebben geplaatst in deze periode.

Opleidingsniveau en dienstverband

Van deze ruim 31 duizend vacatures is 72% (22.610) gericht op startende mbo-afgestudeerden en de resterende 28% (8.691) is gericht op ho-afgestudeerden. Het merendeel (69%) van het aanbod vacatures is voor een vast dienstverband. Bij de overige vacatures zoekt men iemand voor een tijdelijke functie (30%), een freelancer (0,8%), iemand voor een interim-functie (0,3%) of een zzp-er (0,06%). Onder ho-vacatures zijn er overigens relatief meer aanbiedingen voor vaste dienstverbanden (82%) dan onder mbo-vacatures (64%), waar er juist meer vraag is naar werknemers voor tijdelijke functies.

Functiegroep

De Nationale Vacaturebank onderscheidt 21 verschillende functiegroepen (ook wel: vakgebieden). Zoals te zien in figuur B2 in Bijlage C, zijn er grote verschillen in het aantal vacatures per functiegroep. Zo hebben de functiegroepen Juridisch en Beveiliging/Defensie/Politie relatief weinig vacatures (respectievelijk 68 en 72) en vallen juist veel vacatures onder de functiegroepen Productie/Uitvoerend, Techniek en Inkoop/Logistiek/Transport. Samen vormen deze 3 functiegroepen zelfs 51% van het totaal aantal opgehaalde vacatures. Administratief/Secretarieel en Commercieel/Verkoop maken de top 5 compleet.

Hetzelfde figuur toont ook dat bij de top 5 functiegroepen de mbo-vacatures in de meerderheid zijn. Bij veel van de overige functiegroepen zijn de ho-vacatures juist in de meerderheid (bijvoorbeeld Medisch/Zorg, Financieel Accounting en Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap).

Branche

De Nationale Vacaturebank onderscheidt 39 branches, ook wel: bedrijfstakken of (economische) sectoren. Ook hier zijn grote verschillen zichtbaar in het aantal vacatures (zie figuur B3 in Bijlage C). De top 3 branches, bestaande uit Techniek, Overig en Bouw/Installatie, zijn samen goed voor 40% van alle vacatures. Op nummer 4 en 5 komen Industrie en Transport/Opslag/Distributie.

Taal

De meeste vacatures zijn in het Nederlands. Van de ho-vacatures is 10% (833) in het Engels en bij de mbo-vacatures is dat het geval bij 2% (510) van de teksten. Verreweg de meeste werkgevers (96%) plaatsen vacatures uitsluitend in 1 taal. De werkgevers die wel in 2 talen vacatures plaatsen (voornamelijk technische bedrijven, banken, accountantskantoren en werving- en selectiebureaus), doen dit over het algemeen voor verschillende functies. In een enkel geval kan het wel voorkomen dat een vacature voor dezelfde functie dubbel in de dataset zit, doordat ze in twee talen is geplaatst.

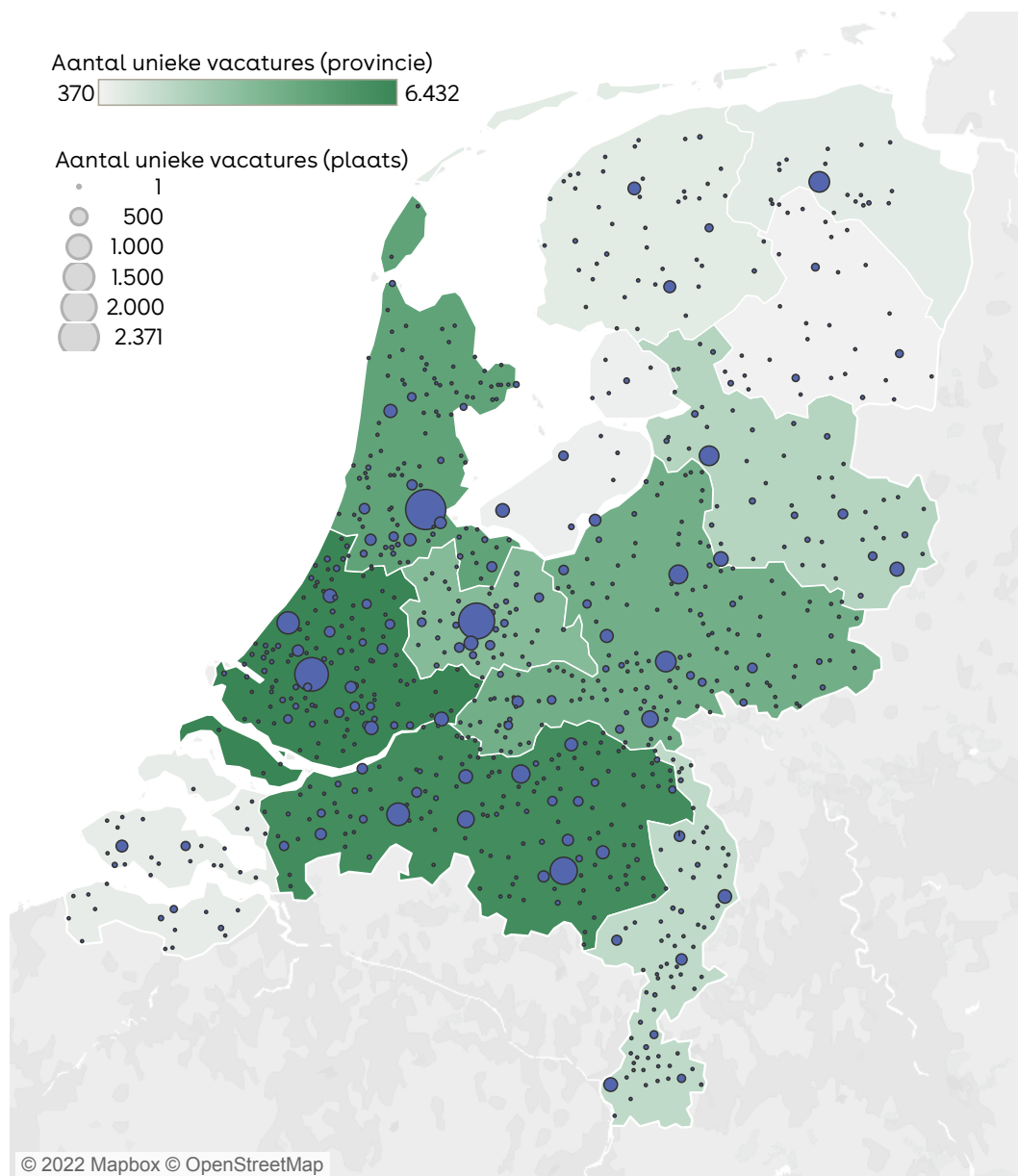
Werklocatie (provincie en plaats)

De werklocaties van de vacatures zijn, overeenkomstig met de werkgelegenheidscijfers van het CBS (2022b), niet evenredig verdeeld over de 12 Nederlandse provincies (zie figuur 3). Zuid-Holland heeft met bijna 6.500 vacatures (21% van het totaal aantal) het grootste aanbod in onze steekproef en Drenthe met minder dan 400 vacatures (1%) het kleinste aanbod. De 3 provincies met de meeste vacatures (Zuid-Holland, Noord-Brabant en Noord-Holland) zijn samen goed voor 55% van het totale aanbod. Bij alle provincies zijn de mbo-vacatures in de meerderheid, variërend tussen 64% (Noord-Holland) en 82% (Friesland). Zie figuur B4 in Bijlage C voor de complete verdeling over de provincies.

De vacatures zijn verdeeld over 842 plaatsen met gemiddeld 36,9 vacatures per werklocatie (zie de blauwe cirkels in figuur 3). Amsterdam heeft met 2.374 vacatures het grootste aanbod (8% van het totaal aantal vacatures). De nummers 2 tot en met 4 zijn Utrecht, Rotterdam, Eindhoven en Breda (zie figuur B5 in Bijlage C voor de top 15 werklocaties met het hoogste aantal vacatures).

Aangezien de mbo-vacatures ruim in de meerderheid zijn binnen onze steekproef, is het logisch dat bij de meeste werklocaties het merendeel van de vacatures gericht is op mbo-starters. Toch zijn er wel grote verschillen zichtbaar tussen de locaties. Zo had van de top 15 steden met de meeste vacatures Amsterdam relatief gezien de meeste ho-vacatures (47%) en had Deventer relatief de minste ho-vacatures (13%). Ook zijn er steden waar de ho-vacatures zelfs in de meerderheid zijn. Binnen de top 50 steden met de meeste vacatures zijn dit: Amstelveen (69%), Veldhoven (66%) en Middelburg (54%).

Figuur 3. Aantal unieke vacatures per provincie en plaats (N=31.301)



3. Gevraagde internationale competenties per categorie

3.1 Alle vacatures

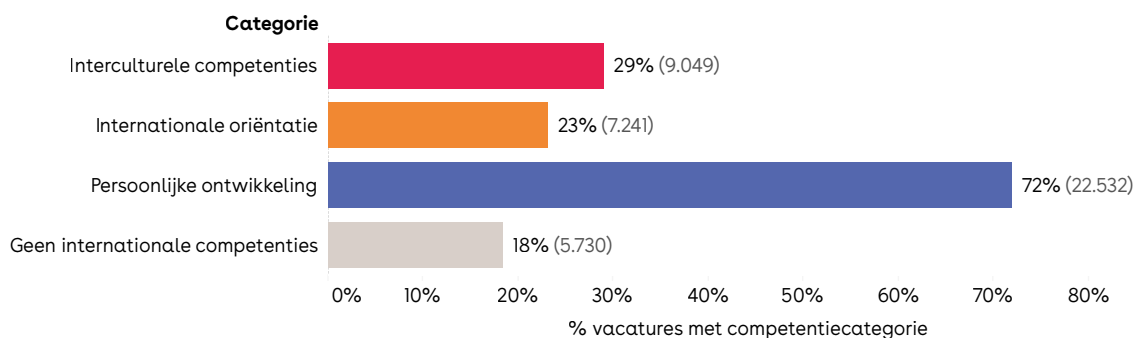
In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten volgens de drie categorieën uit het model Internationale competenties. Uit figuur 4 volgt dat er in bijna driekwart (72%) van de vacatures minimaal 1 keer een competentie uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling staat. De competenties uit de andere 2 categorieën komen duidelijk minder vaak voor: 29% van de vacatures noemt minstens 1 keer een competentie uit de categorie Interculturele competenties en 23% van de gevallen noemt minimaal 1 competentie behorend tot Internationale oriëntatie. In 18% van de vacatureteksten staat geen enkele internationale competentie.

Verdeeld over de ruim 31.000 vacatures zijn er in totaal 73.015 vermeldingen van internationale competenties. Gemiddeld staan er dus per vacature 2,3 internationale competenties in de tekst. Competenties behorend tot Persoonlijke ontwikkeling zijn het frequentst: 1,5 keer per vacature. Competenties behorend bij Internationale oriëntatie en Interculturele competenties hebben we gemiddeld even vaak aangetroffen, beide 0,4 keer per vacature (zie figuur 6).

Verder komt het bij de categorie Persoonlijke ontwikkeling ook vaker voor dat er 3 of meer competenties staan in de vacaturetekst (zie figuur B6 in Bijlage C). Een op de vijf (21%) vacatures noemt 3 of meer competenties uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Voor Internationale oriëntatie is dat slechts het geval bij 4% van de vacatures en voor Interculturele competenties zelfs maar bij 3%.

Dat Persoonlijke ontwikkeling vaker voorkomt in vacatureteksten dan de andere categorieën is niet verrassend. Deze vaardigheden vertonen veel overlap met de 21^e-eeuwse vaardigheden, die te boek staan als cruciaal op de arbeidsmarkt.

Figuur 4. Aandeel en aantal genoemde hoofdcompetenties in alle vacatures (N=31.301)



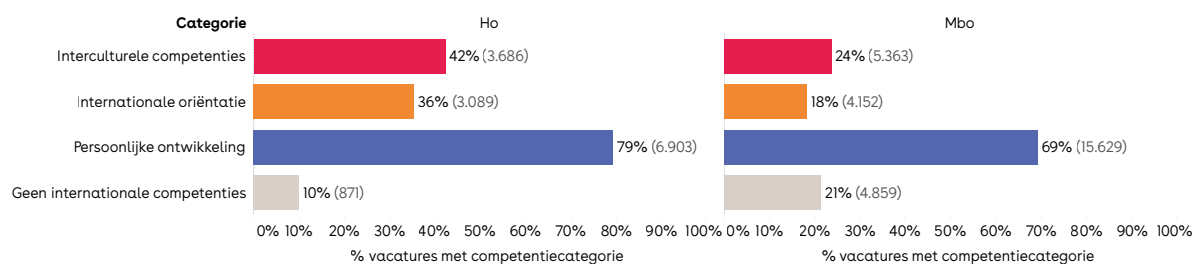
3.2 Verschillen tussen mbo- en ho-vacatures

In figuur 5 zijn de resultaten van figuur 4 uitgesplitst naar ho- en mbo-vacatures. Wat opvalt is dat mbo-vacatures verhoudingsgewijs veel vaker geen enkele internationale competentie bevatten. Van de ho-vacatures heeft 10% geen enkele internationale competentie in de tekst. Bij mbo-vacatures is dat meer dan 2 keer zo vaak het geval (21% van deze vacatures heeft geen enkele internationale competentie).

Het verschil tussen de opleidingsniveaus is het grootst voor de categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties. Waar 36% van de ho-vacatures minimaal 1 internationale competentie uit de categorie Internationale oriëntatie bevat, is dit het geval bij slechts 18% van de mbo-vacatures. Voor Interculturele competenties zijn deze percentages respectievelijk 42% en 24%.

Dit verschil zie je ook terug in het gemiddelde aantal internationale competenties per vacature. Vacatures voor ho'ers bevatten gemiddeld 3,3 internationale competenties, tegenover 1,9 internationale competenties in mbo-vacatures (zie figuur 6).

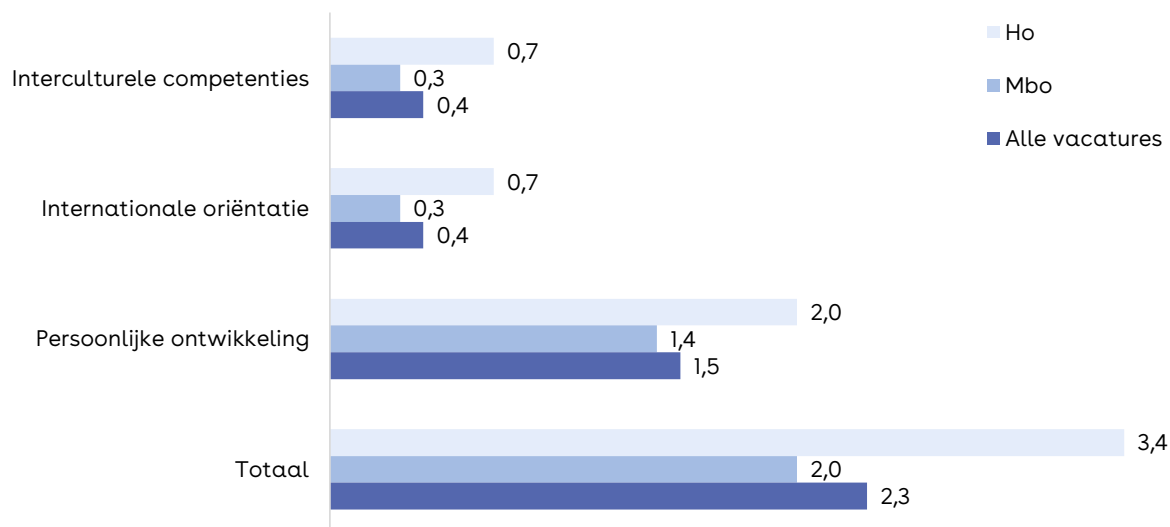
Figuur 5. Aandeel en aantal genoemde hoofdcompetenties, uitgesplitst in ho-vacatures (N=8.691) en mbo-vacatures (N=22.610)



Verschillen ten opzichte van studie uit 2020

Dit onderzoek is een vervolg op het eerdergenoemde onderzoek naar internationale competenties in mbo-vacatures (2020). Uit dat onderzoek bleek dat 72% van de vacatures minimaal 1 competentie bevatte die viel onder de noemer Persoonlijke ontwikkeling. Voor Internationale oriëntatie was dat bij 41% het geval en bij Interculturele competenties 16%. Vergeleken met de resultaten uit dit rapport, is dus vooral het verschil groot voor de categorie Internationale oriëntatie. Het zou kunnen dat werkgevers in de tussentijd minder vaak naar deze competenties zijn gaan vragen. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de strengere vereisten voor de labels ervoor heeft gezorgd dat minder woorden en zinsdelen zijn aangemerkt als internationale competentie uit deze categorie. Een voorbeeld hiervan is de competentie diversiteit. Wanneer er in een vacaturezin genoemd werd dat er "diversiteit in het werk" was, werd dit niet geteld als competentie.

Figuur 6. Gemiddeld aantal genoemde internationale competenties per vacaturetekst, uitgesplitst naar mbo-vacatures (N=22.610), ho-vacatures (N=8.691) en alle vacatures (N=31.301)



4. Internationale competenties in ho-vacatures

4.1 Genoemde competenties

Zoals benoemd in paragraaf 3.2, komt in 79% van alle ho-vacatures ten minste 1 vacature uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling voor. Competenties uit de categorieën Internationale oriëntatie (36%) en Interculturele competenties (42%) zijn beduidend minder frequent in ho-vacatures. Slechts 10% van de ho-vacatures noemt geen enkele internationale competentie.

Werkgevers zoeken communicatief sterke, zelfstandige teamspelers voor ho-functies

Figuur 7 toont het aandeel en het aantal in ho-vacatures genoemde internationale competenties per categorie. Communicatie (46%), Samenwerken (28%) en Zelfstandig (27%) zijn de drie meest voorkomende internationale competenties in ho-vacatures.

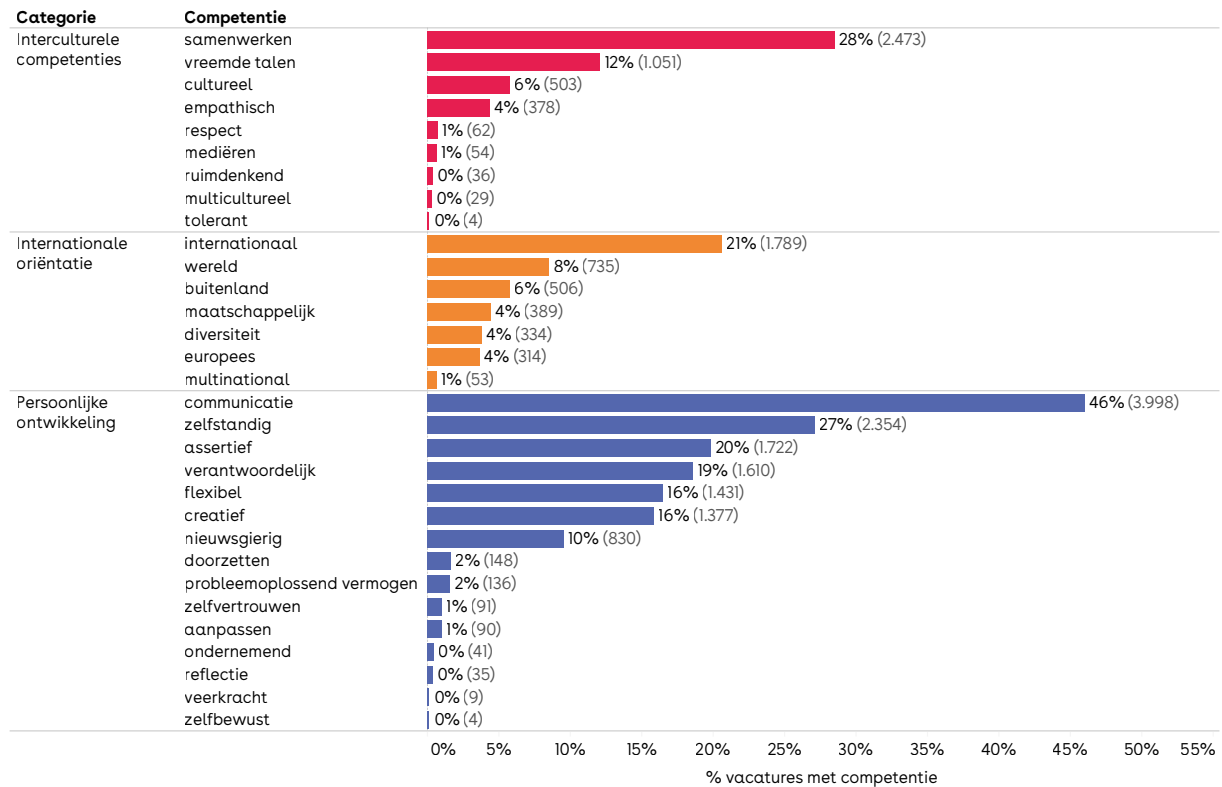
Binnen de categorie Interculturele competenties komen we Samenwerken (28%) het meest tegen in ho-vacatures, gevolgd door Vreemde talen (12%). Er worden 20 verschillende vreemde talen gevraagd in ho-vacatures. Engels (11%), Duits (2%) en Frans (1%) vormen daarbij de top 3.

“Je kan goed samenwerken binnen een team en beschikt over goede communicatieve vaardigheden” (ho-vacature in de branche Bouw/Installatie)

Binnen de categorie Internationale oriëntatie is Internationaal (21%) de meest voorkomende term in ho-vacatures. Andere competenties in deze categorie worden relatief weinig genoemd. Anders dan bij de andere twee categorieën hebben de genoemde termen met name betrekking op het internationale karakter van het werk of de organisatie. Er zijn slechts enkele voorbeelden waarbij de term Internationaal gebruikt wordt om de gewenste eigenschappen van toekomstige werknemers te beschrijven. Eén van deze voorbeelden is afkomstig uit een vacature voor een functie in de branche Banken/Financiële dienstverlening: “Gedijt in een internationale context” (vertaald uit het Engels).

Communicatie (46%) en Zelfstandig (27%) staan bovenaan in de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Assertief (20%) maakt de top 3 compleet. De competenties Ondernemend, Reflectie, Veerkracht en Zelfbewust komen nauwelijks voor in ho-vacatures. Opvallend is dat ho-vacatures nauwelijks melding maken van de 21^e-eeuwse vaardigheid Probleemoplossend vermogen (2%).

Figuur 7. Aandeel en aantal competenties in ho-vacatures (N=8.691)



4.2 Functiegroepen

Tabel B1 in Bijlage C geeft het gemiddelde aantal internationale competenties per ho-vacature weer, uitgesplitst naar de 21 functiegroepen (vakgebieden) die de Nationale Vacaturebank onderscheidt.

Gemiddeld veel internationale competenties gevraagd bij juridische functies en weinig bij financiële dienstverlening

Er zijn grote verschillen zichtbaar tussen de functiegroepen. De top 3 met gemiddeld de meeste internationale competenties bestaat uit Juridisch (gemiddeld 5,1 internationale competenties), Directie/Management algemeen (4,8) en Marketing/PR/Communicatie (4,4). Beveiliging/Defensie/Politie, Financiële dienstverlening en Overig (elk 2,3) zijn de functiegroepen met gemiddeld de minste internationale competenties per vacature. Deze 3 functiegroepen zitten duidelijk onder het gemiddelde van alle ho-vacatures (3,3).

Uitschieters kunnen ervoor zorgen dat gemiddelden een vertekend beeld geven. Zo had 1 consultancy/adviesfunctie maar liefst 27 internationale competenties. Daarnaast is de categorie Persoonlijke ontwikkeling sterk bepalend voor het gemiddelde. Het is daarom waardevol ook te kijken naar welk deel van de vacatures minimaal 1 internationale competentie bevat en welk deel juist helemaal niet. Figuur 8 toont een onderverdeling van de ho-vacatures naar de 21 functiegroepen (vakgebieden) en competentie categorieën. Ook hier zijn er grote verschillen zichtbaar. Zo bevatten vacatures die vallen onder Horeca/Detailhandel en Marketing/PR/Communicatie (bijna) altijd minimaal 1 internationale competentie. Daar staat tegenover dat 1 op de 5 vacatures behorend tot Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap en 'Overig' juist geen enkele internationale competentie vermeldt.

Interculturele competenties: bij alle functiegroepen behoefte aan een teamspeler

In vacatureteksten voor banen in de functiegroepen Horeca/Detailhandel, Directie/Management en Klantenservice/Callcenter/Receptie is de vraag naar Interculturele competenties relatief het hoogst. 54 à 60% van de vacatures in deze 3 functiegroepen noemt ten minste één van de Interculturele competenties. Dat is fors hoger dan het gemiddelde van 42% voor alle ho-vacatures. Dit verschil heeft wellicht te maken met het feit dat deze functies veel contact met anderen vereisen, ofwel met klanten ofwel met werknemers. Vacatures behorend tot de functiegroep Financiële dienstverlening bevatten met 20% relatief gezien het minst vaak Interculturele competenties, gevolgd door Beleid/Bestuur/Staf en Beveiliging/Defensie/Politie (beide 33%).

Bij 20 van de 21 functiegroepen staat Samenwerken op de eerste plaats als het gaat om competenties binnen de categorie Interculturele competenties. De enige uitzondering is Klantenservice/Callcenter/Receptie. Bij deze functiegroep staat Vreemde talen op nummer 1 (25%) en dan met name Engels, Duits en Frans en het woord 'Talenkennis' zelf. Dit is ook de functiegroep met de meeste vraag naar de competentie Vreemde talen, met Inkoop/Logistiek/Transport op de tweede plek (24%).

Veel vraag naar Internationale oriëntatie bij management- en accountancyfuncties

Het internationale karakter van het bedrijf of van de functie wordt het sterkst benadrukt in vacatureteksten bij de functiegroepen Directie/Management Algemeen en Financieel/Accounting (in respectievelijk 55% en 54% van deze vacatures is er vraag naar eigenschappen uit de categorie Internationale oriëntatie). Vacatures in de functiegroepen Beleid/Bestuur/Staf en Overig bevatten relatief gezien het minst vaak deze competenties (beide gevallen 16%).

Bij 16 van de 21 functiegroepen staat de competentie Internationaal op de eerste plaats als het gaat om competenties binnen de categorie Internationale oriëntatie. Uitzonderingen zijn Consultancy/Advies, Design/Creatie/Journalistiek en Financiële Dienstverlening. Bij deze 3 functiegroepen staat Wereld op de eerste plek met respectievelijk 21%, 16% en 19%. Bij Medisch/Zorg komt Maatschappelijk het vaakst voor (14%) en bij Beveiliging/Defensie/Politie is dat Diversiteit (13%).

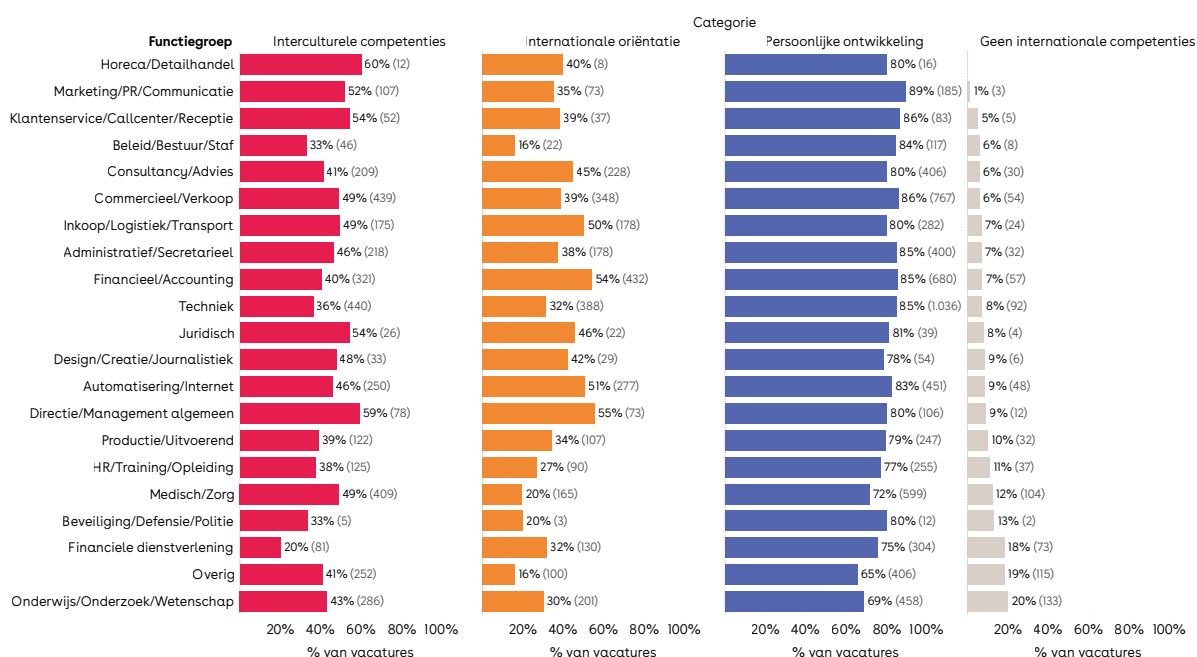
In alle vakgebieden behoefte aan competenties horend bij Persoonlijke ontwikkeling

Binnen alle functiegroepen is er een ruime meerderheid van minimaal 65% in het aantal ho-vacatures dat vraagt naar ten minste een van de eigenschappen aangeduid met de termen in de categorie Persoonlijke ontwikkeling van het internationale competentiemodel.

De functiegroep Marketing/PR/Communicatie staat bovenaan: 89% van deze vacatures vermeldt ten minste 1 vaardigheid binnen de groep Persoonlijke ontwikkeling. Ook bij de functiegroepen Klantenservice/Callcenter/Receptie en Commercieel/Verkoop is er een ruime meerderheid (86%) in het aandeel vacatures dat minimaal 1 keer naar een competentie in deze categorie vraagt. Er wordt bij de 3 functiegroepen het vaakst gevraagd naar de competentie Communicatie (50% à 58% van de vacatures).

Bij 15 van de overige 19 functiegroepen staat Communicatie eveneens op nummer 1 als het gaat om competenties binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Maar bij Medisch/Zorg en bij Beveiliging/Defensie/Politie staat de competentie Zelfstandig op nummer 1 (respectievelijk 34% en 60% van deze vacatures bevat minimaal 1 keer een term vallend onder Zelfstandig). Bij Design/Creatie/Journalistiek staat - niet geheel onverwacht - Creatief op nummer 1 (52%) en bij Beleid/Bestuur/Staf wordt er het vaakst gevraagd naar de competentie Verantwoordelijkheid (51%).

Figuur 8. Aandeel en aantal competenties in ho-vacatures, onderverdeeld naar functiegroepen (N=8.691)



4.3 Branches

Tabel B2 in Bijlage C toont het gemiddelde aantal internationale competenties per ho-vacature, uitgesplitst naar de 39 branches.

Meeste internationale competenties gevraagd in vacatures voor de branches Personenvervoer, Industrie en Reclame/PR/Communicatie

Tussen de branches bestaan grote verschillen in de gemiddelde aantallen internationale competenties in ho-vacatures. In ho-vacatureteksten is bij de branches Personenvervoer, Industrie en Reclame/PR/Communicatie de vraag naar internationale competenties per vacature gemiddeld het hoogst (respectievelijk 5,4, 5,2 en 5,2). De branches Onderwijs/Opleiding (1,8) en Overheid/Non-Profit (2,2) hebben de laagste gemiddelde aantallen internationale competenties per vacature.

Vanwege het vertekende beeld dat gemiddelden kunnen geven (zie hoofdstuk 4.2), is er ook gekeken naar welk deel van de vacatures minimaal 1 internationale competentie bevat en welk deel juist niet (zie figuur 9). Hieruit blijkt dat alle ho-vacatures van de branches Horeca, Beveiliging/Bewaking, Maritiem, Internet en Sport/Recreatie/Toerisme minstens één internationale competentie noemen. In ho-vacatures van de branche Onderwijs/Opleiding komt relatief het vaakst geen enkele internationale competentie voor.

Alle branches noemen samenwerken in ho-vacatureteksten

Interculturele competenties komen het meest voor in ho-vacatures voor functies binnen de branches Media/Uitgeverij/TV (82%). Dat is bijna het dubbele van het gemiddelde van 42% voor alle ho-vacatures. De branches Landbouw/Bosbouw/Visserij en Kunst/Cultuur/Entertainment vullen de top 3 aan met respectievelijk 65% en 60%. De vraag naar Interculturele competenties is het kleinst in de branche Beveiliging/Bewaking (21%), gevolgd door Afval/Milieu (28%) en Onderwijs/Opleiding (29%).

Binnen alle branches maken de teksten voor ho-vacatures veelvuldig melding van de competentie Samenwerken. Bij 32 van de 39 branches staat Samenwerken zelfs op de eerste plaats. In de overige 7 branches is de vraag naar Vreemde talen het hoogst. Dat zijn Automotive (19%), Chemie/Petrochemie (34%), Farmacie (32%), FMCG (29%), Maritiem (31%), Mode/Textiel/Cosmetica (19%) en Transport (22%). Engels, Duits en Frans zijn binnen deze branches de meest genoemde talen.

*“Is constructief samenwerken voor jou een vanzelfsprekendheid.”
(ho-vacature in de branche Media/Uitgeverij/TV)*

Maatschappelijke betrokkenheid met name belangrijk voor de overheid en non-profit organisaties

Teksten van ho-vacatures voor functies binnen de branches Maritiem (69%), Industrie (64%) en Handel/Groothandel (64%) verwijzen het meest naar het internationale karakter van de organisatie of de functie. Termen onder de noemer Internationale oriëntatie komen het minst voor in vacatureteksten voor functies in de branche Onderwijs/opleiding (14%).

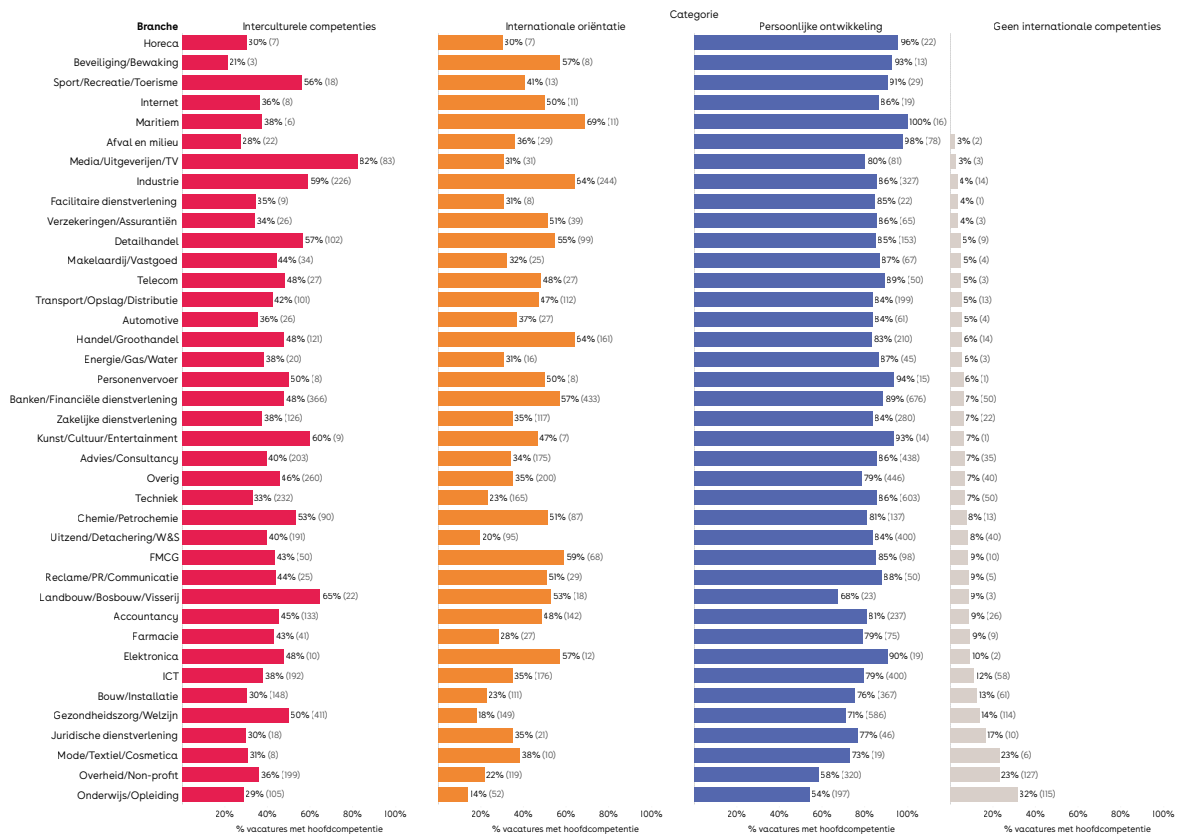
Bij 33 van de 39 branches is Internationaal het meest genoemd binnen de categorie Internationale oriëntatie. Bij de branches Verzekeringen/Assurantiën, Banken/Financiële dienstverlening en Onderwijs/opleiding is Wereld de meest voorkomende term (respectievelijk 36%, 24%, en 8%). Maatschappelijk staat op nummer 1 bij de branches Kunst/Cultuur/Entertainment, Gezondheidszorg/Welzijn en Overheid/Non-profit (respectievelijk 27%, 10% en 8%).

Competenties onder de noemer Persoonlijke ontwikkeling voor alle branches van belang

Binnen alle branches is er in minimaal 54% van alle ho-vacatures vraag naar competenties behorend tot de categorie Persoonlijke ontwikkeling. In vacatureteksten uit de branches Maritiem (100%, let op: wel weinig respondenten (N=16)), Afval en milieu (98%) en Horeca (96%) is de vraag naar eigenschappen in die categorie relatief het hoogst. Persoonlijke ontwikkeling komt relatief het minst voor in ho-vacatures in de sectoren Landbouw/Bosbouw/Visserij (68%), Overheid/Non-profit (61%) en Onderwijs/Opleiding (54%).

Bij 35 van de 39 branches is Communicatie de meest genoemde competentie binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Bij de branches Automotive en Maritiem wordt Verantwoordelijk het meest genoemd in ho-vacatures (respectievelijk 40% en 56%). Zelfstandig staat bij Makelaardij/Vastgoed op nummer 1 (45%). Tot slot wordt Flexibel het meest genoemd in ho-vacatures binnen de branche Onderwijs/Opleiding met 25%.

Figuur 9. Aandeel en aantal competenties in ho-vacatures, onderverdeeld naar branche (N=8.691)



4.4 Taal

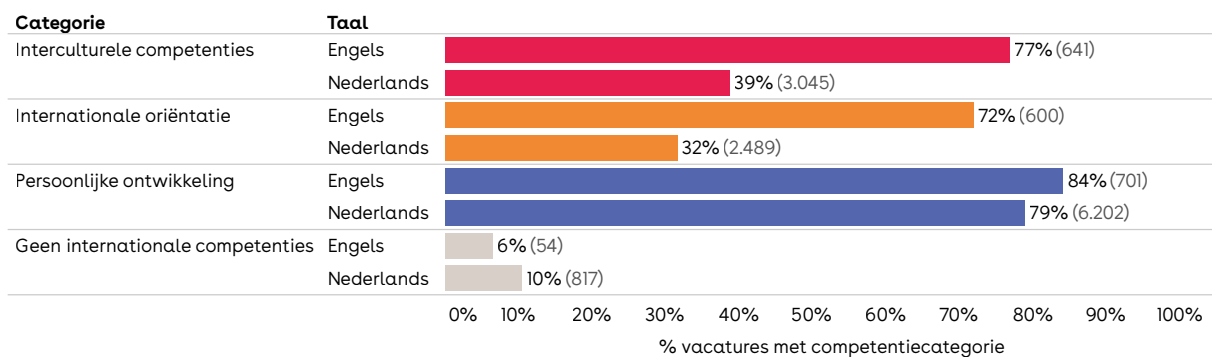
Figuur 10 toont het aandeel en het aantal genoemde competenties (geclusterd in competentie-categorieën) in ho-vacatures, uitgesplitst naar Nederlandstalige (N=7.858) en Engelstalige vacatureteksten (N=833).

In Engelstalige vacatures relatief veel vraag naar Internationale oriëntatie en Interculturele competenties

Voor elk van de 3 categorieën geldt dat deze competenties in de Engelstalige vacatures vaker minimaal 1 keer zijn opgenomen dan in de Nederlandstalige tegenhangers. Dat verschil is het duidelijkst zichtbaar bij de categorieën Internationale vaardigheden en Interculturele competenties. Bij beide categorieën wordt er in de Engelstalige vacatures meer dan 2 keer zo vaak minimaal 1 keer naar deze competenties gevraagd als in de Nederlandstalige teksten: bij Internationale oriëntatie zijn deze percentages respectievelijk 72% en 32%, bij Interculturele competenties 77% en 39%.

Verder bevatten Engelstalige vacatures gemiddeld ook een stuk meer internationale competenties per vacature dan Nederlandstalige vacatures, respectievelijk 6,2 en 3,0. Er zijn overigens minder grote verschillen in onze steekproef zichtbaar als het gaat om het aandeel vacatures dat helemaal geen internationale competenties bevat. Van de Engelstalige vacatures maakt 6% geen melding van een internationale competentie en van de Nederlandse vacatures is dat aandeel 10%. Je zou dus kunnen stellen dat Engelstalige vacatures bijna altijd internationaal georiënteerd zijn en dat Nederlandstalige vacatures vaker op Nederland zelf georiënteerd zijn.

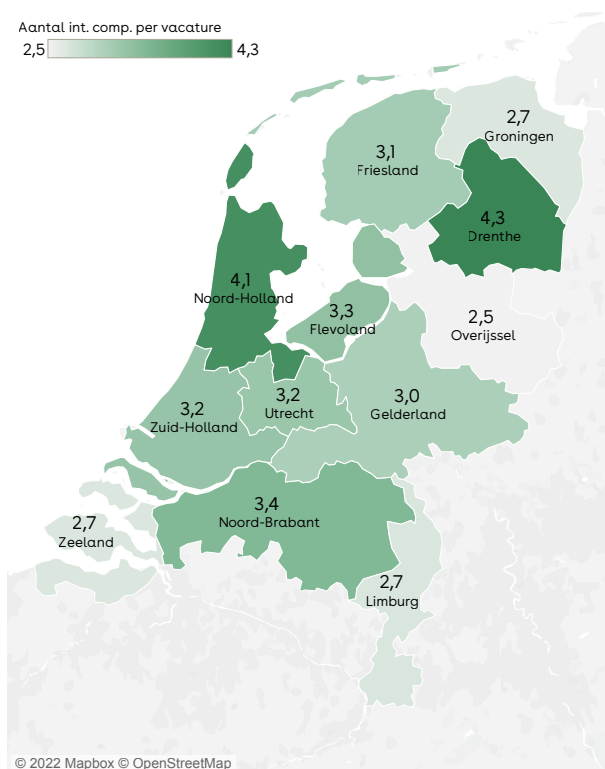
Figuur 10. Aandeel en aantal genoemde competenties in ho-vacatures, uitgesplitst naar taal (N=8.691)



4.5 Provincie

Tussen de provincies varieert het aantal internationale competenties per vacature, maar de verschillen zijn minder groot dan tussen bijvoorbeeld de functiegroepen. De top 3 provincies met gemiddeld de meeste internationale competenties bestaat uit Drenthe (gemiddeld 4,3 internationale competenties), Noord-Holland (4,1) en Noord-Brabant (3,4). We moeten daarbij wel opmerken dat Drenthe het kleinste aantal unieke vacatures telt (79), waarvan de helft van deze vacatures afkomstig is van 5 werkgevers. Overijssel (2,5), Zeeland, Limburg en Groningen (alle drie 2,7) zijn de provincies met gemiddeld gezien de minste internationale competenties per vacature. Zie figuur 11 voor de overige provincies.

Figuur 11. Gemiddeld aantal internationale competenties per ho-vacature, uitgesplitst naar provincies (N=8.691)



Figuur 12 toont het aandeel en het aantal genoemde internationale competenties in ho-vacatures per provincie, geclusterd per categorie.

Internationale competenties komen het vaakst voor in ho-vacatures in de provincie Noord-Holland

Ho-vacatureteksten uit de provincie Noord-Holland bevatten relatief het vaakst internationale competenties. In slechts 7% van de ho-vacatures komt geen enkele internationale competentie voor. De provincie Flevoland staat onderaan – in 16% van de ho-vacatures komt in die provincie geen enkele internationale competentie voor.

Samenwerken en vreemde taalvaardigheid het meest gevraagd in alle provincies – de taal Duits met name in Friesland en Zeeland van belang

Interculturele competenties worden het meest genoemd in ho-vacatures uit Drenthe (56%). Noord-Holland staat op de 2^e plaats met 53%, gevolgd door Zeeland en Noord-Brabant, elk met 43%. Interculturele competenties komen het minst voor in ho-vacatures uit Overijssel (30%). In alle provincies is van de Interculturele competenties Samenwerken het meest genoemd, gevolgd door Vreemde talen. Ho-vacatures uit Drenthe bevatten relatief de meeste vermeldingen van Samenwerken (41%), en Zeeland de minste (16%). Vreemde talen komt het meest voor in vacatures in Drenthe (19%), en het minst in Groningen en Overijssel (elk 6%). Engels is in alle provincies de meeste genoemde taal. De vraag naar Duits is bovengemiddeld in ho-vacatures van de provincies Friesland (5%), Zeeland (4%), Groningen (3%) en Limburg (2%). In de grensregio Drenthe is daarentegen in geen van de 79 ho-vacatures Duitse taalvaardigheid als gewenste competentie opgenomen.

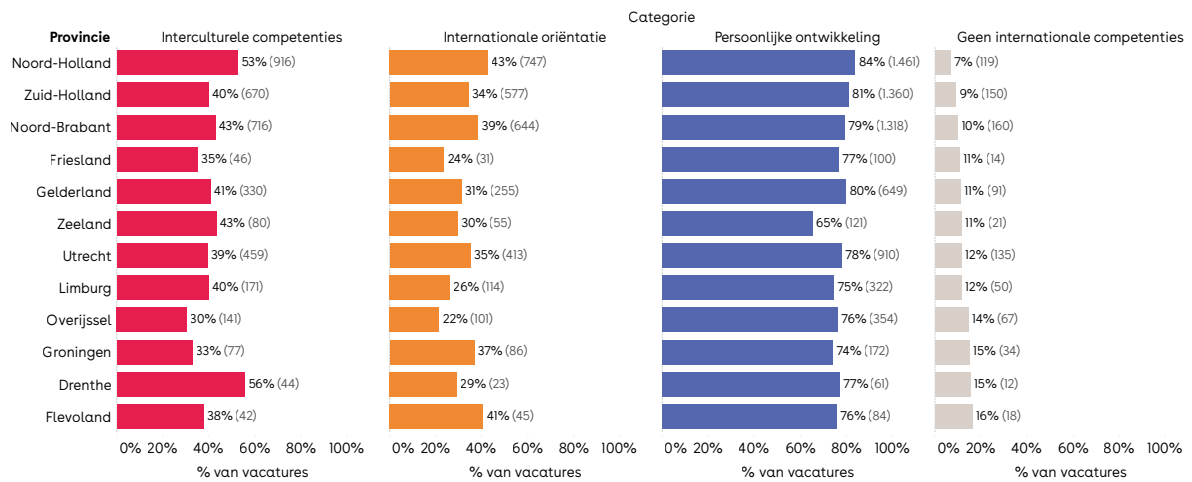
Internationale karakter van de organisatie meest benadrukt in ho-vacatures uit Noord-Holland

Internationale oriëntatie komt het meest voor in ho-vacatures uit de provincie Noord-Holland (43%). Flevoland en Noord-Brabant maken de top 3 af met respectievelijk 41% en 39%. Overijssel staat onderaan met 22%. Bij 11 van de 12 provincies is Internationaal de meest genoemde term binnen Internationale oriëntatie. Alleen in de provincie Groningen komt Wereld op een hoger percentage vermeldingen uit (13%).

Communicatieve vaardigheden en zelfstandigheid in alle provincies van belang

In minstens 65% van de vacatures uit alle provincies komt ten minste 1 competentie uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling voor. Het percentage competenties onder de noemer Persoonlijke ontwikkeling is het hoogst voor ho-vacatures uit de provincies Noord-Holland (84%), Zuid-Holland (81%) en Gelderland (80%). Onderaan staat Zeeland, waar Persoonlijke ontwikkeling in 65% van de gevallen voorkomt. Dat is aanzienlijk lager dan het landelijke gemiddelde van 79%. In alle provincies is Communicatie dan wel Zelfstandig het meest gevraagd binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Het percentage vermeldingen van Communicatie varieert van 32% (Zeeland) tot 53% (Drenthe) van alle ho-vacatures. Zelfstandigheid komt voor in 22% (Drenthe) tot 40% (Friesland) van alle ho-vacatures.

Figuur 12. Aandeel en aantal genoemde competenties in ho-vacatures per provincie (N=8.691)



5. Internationale competenties in mbo-vacatures

5.1 Genoemde competenties

In 69% van alle mbo-vacatures wordt ten minste 1 vacature genoemd uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Competenties uit de categorieën Internationale oriëntatie (18%) en Interculturele competenties (24%) komen minder vaak voor in mbo-vacatures. In 21% van de mbo-vacatures komt geen enkele internationale competentie voor (zie ook figuur 5 in Hoofdstuk 3.2).

Zelfstandigheid, communicatie en samenwerken meest gevraagde internationale competenties in mbo-vacatures

Figuur 13 toont het aandeel en aantal genoemde competenties in mbo-vacatures per categorie.

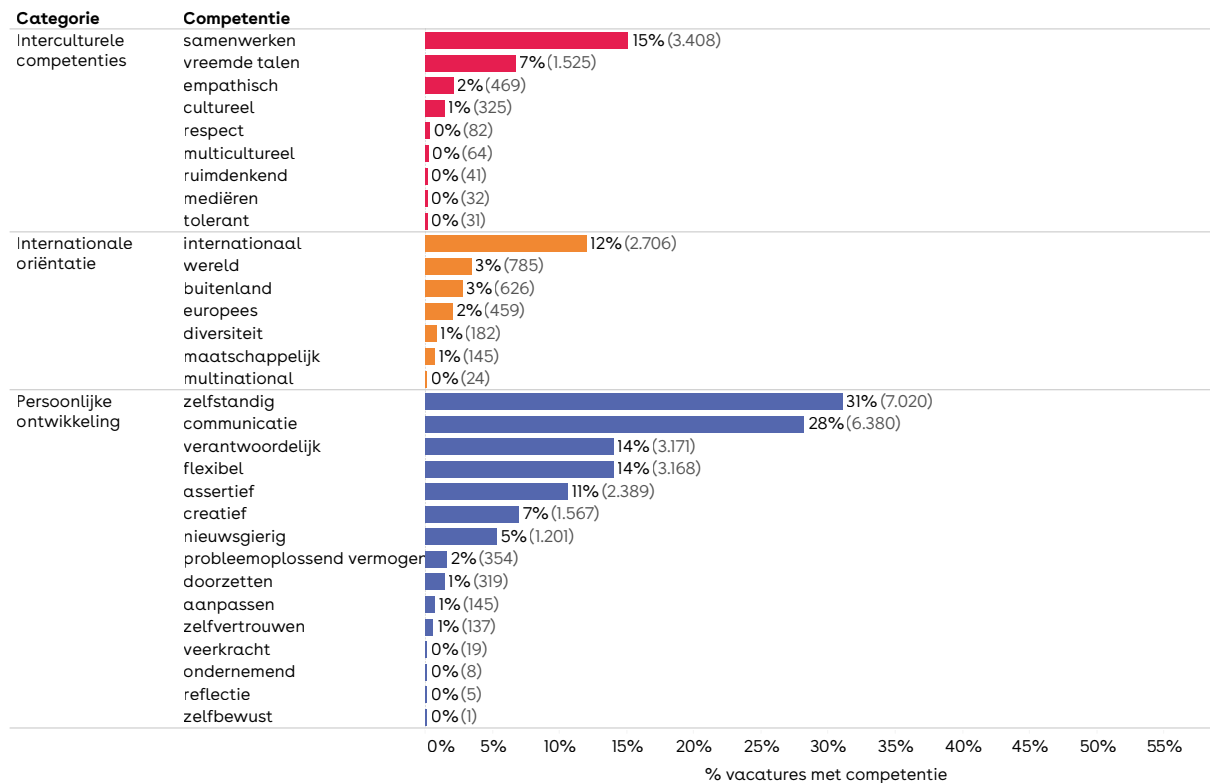
Binnen de categorie Interculturele competenties wordt Samenwerken (15%) het meest genoemd in mbo-vacatures, gevolgd door Vreemde talen (7%). In totaal wordt er naar 22 verschillende vreemde talen gevraagd in mbo-vacatures. Net als in ho-vacatures worden Engels (5%), Duits (1%) en Frans (1%) gevraagd. Wat verder opvalt is dat andere Interculturele competenties nauwelijks worden genoemd, zoals Empathisch en Tolerant.

Net als bij ho-vacatures wordt de term Internationaal (12%) het meest genoemd binnen de categorie Internationale oriëntatie. Andere kenmerken zoals Wereld en Europees, worden minder genoemd in mbo-vacatures. Ook hier geldt dat de gebruikte termen voornamelijk gebruikt worden om het internationale karakter van de organisatie of werk te beschrijven, in plaats van de eigenschappen van een toekomstig werknemer.

Binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling zijn de competenties Zelfstandig (31%) en Communicatie (28%) het meest voorkomend in mbo-vacatures. Verantwoordelijk en Flexibel staan op een gedeelde derde plaats met 14%.

“Zowel het samenwerken met je collega’s als het zelfstandig handelen is voor jou geen probleem” (mbo-vacature in de branche Gezondheidszorg/Welzijn)

Figuur 13. Aandeel en aantal competenties in mbo-vacatures (N=22.610)



5.2 Functiegroepen

Tabel B1 in Bijlage C geeft het gemiddelde aantal internationale competenties per mbo-vacature weer, uitgesplitst naar de 21 functiegroepen (vakgebieden).

Gemiddeld veel internationale competenties gevraagd bij marketing- en communicatiefuncties en weinig bij uitvoerende functies

Net als bij de ho-vacatures zijn bij mbo-vacatures ook grote verschillen zichtbaar tussen de functiegroepen. De top 3 met gemiddeld gezien de meeste internationale competenties wordt gevormd door Marketing/PR/Communicatie (gemiddeld 4,7 internationale competenties per vacature), Directie/Management algemeen (4,2), en Automatisering/Internet (3,1). Het gemiddelde aantal competenties in deze 3 functiegroepen is dus even hoog als of zelfs hoger dan het gemiddelde van de ho-vacatures. Productie/Uitvoerend (1,4), Juridisch (1,5) en Inkoop/Logistiek/Transport (1,7) zijn de functiegroepen met gemiddeld gezien de minste internationale competenties per vacature.

Figuur 14 toont een onderverdeling van de mbo-vacatures naar de 21 functiegroepen (vakgebieden). Ook hier zijn er grote verschillen zichtbaar. Zo bevatten vacatures die vallen onder Directie/Management algemeen en Marketing/PR/Communicatie (bijna) altijd wel minimaal 1 internationale competentie terwijl meer dan een kwart (28%) van de vacatures behorend tot Inkoop/Logistiek/Transport en Productie/Uitvoerend juist geen enkele internationale competentie bevat.

Grote verschillen in behoefte aan Interculturele competenties tussen de functiegroepen

Interculturele competenties worden relatief gezien het vaakst gevraagd in vacatureteksten voor functies in de sectoren Directie/Management algemeen en Marketing/PR/Communicatie (in respectievelijk 55% en 53% van de vacatures wordt naar eigenschappen gevraagd behorend tot de categorie Interculturele competenties). Daar staat tegenover dat binnen de functiegroep met de meeste vacatures in onze dataset, Productie/Uitvoerend (N=7.366), er in slechts 14% van de gevallen wordt gevraagd naar deze competenties.

Bij bijna alle functiegroepen staat Samenwerken op de eerste plaats als het gaat om competenties binnen de categorie Interculturele competenties. De enige uitzondering is - net als bij de ho-vacatures - Klantenservice/Callcenter/Receptie. Bij deze functiegroep staat Vreemde talen op nummer 1 (15%), en dan met name Engels en in mindere mate Duits en Frans.

4 op de 10 mbo-vacatures in de marketing en beveiliging, defensie & politie noemen aspecten van Internationale oriëntatie

In vacatureteksten voor banen in de functiegroepen Marketing/PR/Communicatie, Beveiliging/Defensie/Politie en Financieel/Accounting wordt relatief het vaakst gevraagd naar Internationale oriëntatie. In 33 à 39% van de vacatures in deze 3 functiegroepen werd ten minste één van de Interculturele competenties verlangd. Dit is fors hoger dan het gemiddelde van 18% voor alle mbo-vacatures. Vacatures behorend tot de functiegroepen Medisch/Zorg en Productie/Uitvoerend bevatten met 12% relatief gezien het minst vaak competenties behorend tot Internationale oriëntatie.

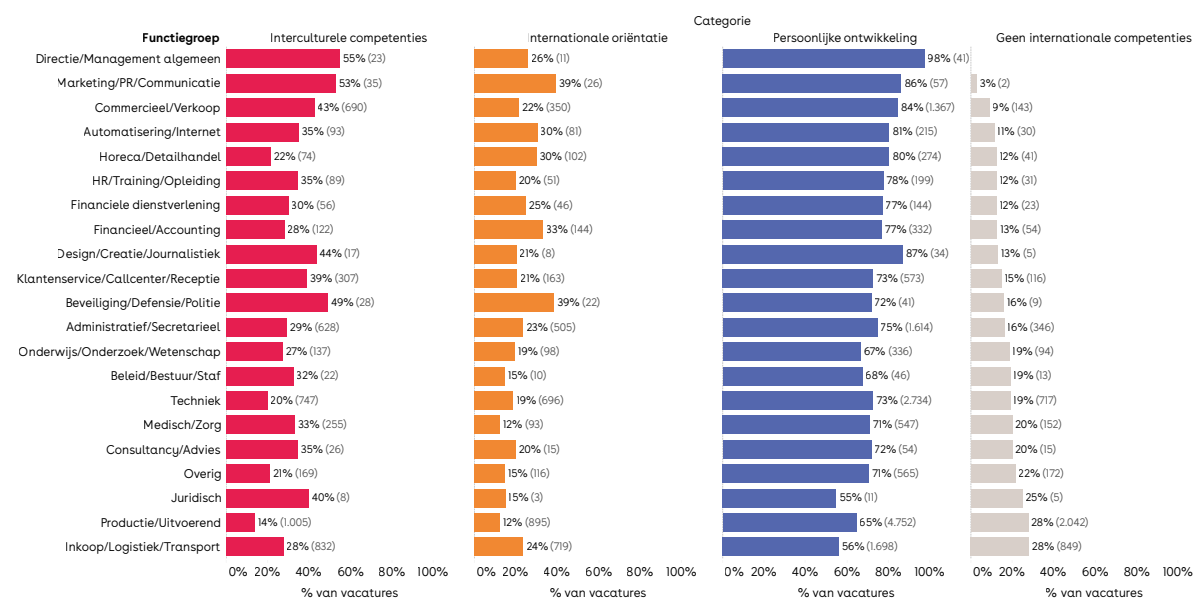
Bijna alle functiegroepen hebben de competentie Internationaal op de eerste plek staan binnen Internationale oriëntatie. De enige twee uitzonderingen zijn Medisch/Zorg en Design/Creatie/Journalistiek, die beide Wereld op nummer 1 hebben (respectievelijk 4% en 15%).

Bij elk vakgebied heeft merendeel van de vacatures competenties horend bij Persoonlijke ontwikkeling

Binnen alle functiegroepen is er een meerderheid van minimaal 55% in het aantal mbo-vacatures waarin ten minste een van de eigenschappen die worden aangeduid met de termen in de categorie Persoonlijke ontwikkeling uit het internationale competentiemodel genoemd wordt. De functiegroep Directie/Management algemeen staat bovenaan: in 98% van deze vacatures werd ten minste één vaardigheid binnen de groep Persoonlijke ontwikkeling verlangd. Ook bij de functiegroep Design/Creatie/Journalistiek is er een ruime meerderheid (87%) in het aantal vacatures waarin minimaal 1 keer deze categorie voorkomt.

Wanneer je naar de specifieke competenties zelf gaat kijken, zie je dat - net als bij de ho-vacatures - Communicatie bij de meeste functiegroepen op nummer 1 staat. Bij Juridisch, Medisch/Zorg, Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap, Productie/Uitvoerend en Techniek staat Zelfstandig echter op de eerste plek (25 à 39%). Bij Design is dit het geval voor Assertief (41%) en bij Horeca/Detailhandel is dit het geval voor Flexibel (33%).

Figuur 14. Aandeel en aantal competenties in mbo-vacatures, onderverdeeld naar functiegroepen (N=22.610)



5.3 Branches

Tabel B2 in Bijlage C toont het gemiddelde aantal internationale competenties per mbo-vacature, uitgesplitst naar de 39 branches.

Gemiddeld veel internationale competenties gevraagd in de branches Personenvervoer en Internet

In het mbo zijn er eveneens grote verschillen zichtbaar in het gemiddelde aantal internationale competenties per vacature. Gemiddeld worden de meeste internationale competenties genoemd in mbo-vacatures voor functies binnen de branches Personenvervoer en Internet (respectievelijk gemiddeld 4,5 en 4,3 internationale competenties per vacature). Bij de branches Techniek en Landbouw/Bosbouw/Visserij komen gemiddeld gezien de minste internationale competenties voor (respectievelijk 1,4 en 1,5).

Daarnaast is er ook per branche onderzocht welk deel van de vacatures minimaal 1 internationale competentie bevat en welk deel niet (zie figuur 15). Hieruit blijkt dat in alle mbo-vacatures uit de branche Personenvervoer ten minste 1 internationale competentie voorkomt. Binnen de branche Landbouw/Bosbouw/Visserij wordt juist in 33% van de mbo-vacatures geen enkele internationale competentie genoemd.

Grote verschillen tussen de branches in de vraag naar Interculturele competenties

Er zijn grote verschillen tussen de branches in de mate waarin Interculturele competenties voorkomen in mbo-vacatures. Het grootste aandeel vacatures met Interculturele competenties vind je bij de branches Media/Uitgeverij/TV, Internet en Kunst/Cultuur/Entertainment (respectievelijk 72%, 67% en 54%). Interculturele competenties worden het minst gevraagd in de branches Techniek, Horeca (beide 14%) en Beveiliging/Bewaking (7%).

Samenwerken is bij 33 van de 39 branches de meest genoemde Interculturele competentie in mbo-vacatureteksten. Bij de branches Reclame/PR/Communicatie (29%), Sport/Recreatie/Toerisme (28%), FMCG (27%), Maritiem (23%) en Personenvervoer (11%) staat Vreemde talen

op de eerste plek. Daarbij is Engels de meest gevraagde vreemde taal in alle branches. In de branches Telecom en Onderwijs/Opleiding is Empathisch de meest genoemde Interculturele competentie in mbo-vacatures (respectievelijk 14% en 25%).

Internationale oriëntatie veel genoemd in mbo-vacatures voor Personenvervoer

Er zijn eveneens grote verschillen in de mate waarin Internationale oriëntatie voorkomt in mbo-vacatures. In 82% van de mbo-vacatures binnen Personenvervoer wordt verwezen naar het internationale karakter van de organisatie of de functie. Dit is 4,5 keer meer dan het gemiddelde van 18% in alle mbo-vacatures. De branches Internet en Maritiem vullen de top 3 aan. In respectievelijk 57% en 51% van de mbo-vacatures binnen deze branches worden termen genoemd behorend tot Internationale oriëntatie. Het laagste aandeel vacatures met termen onder de noemer Internationale oriëntatie is bij de branche Afval en Milieu (5%).

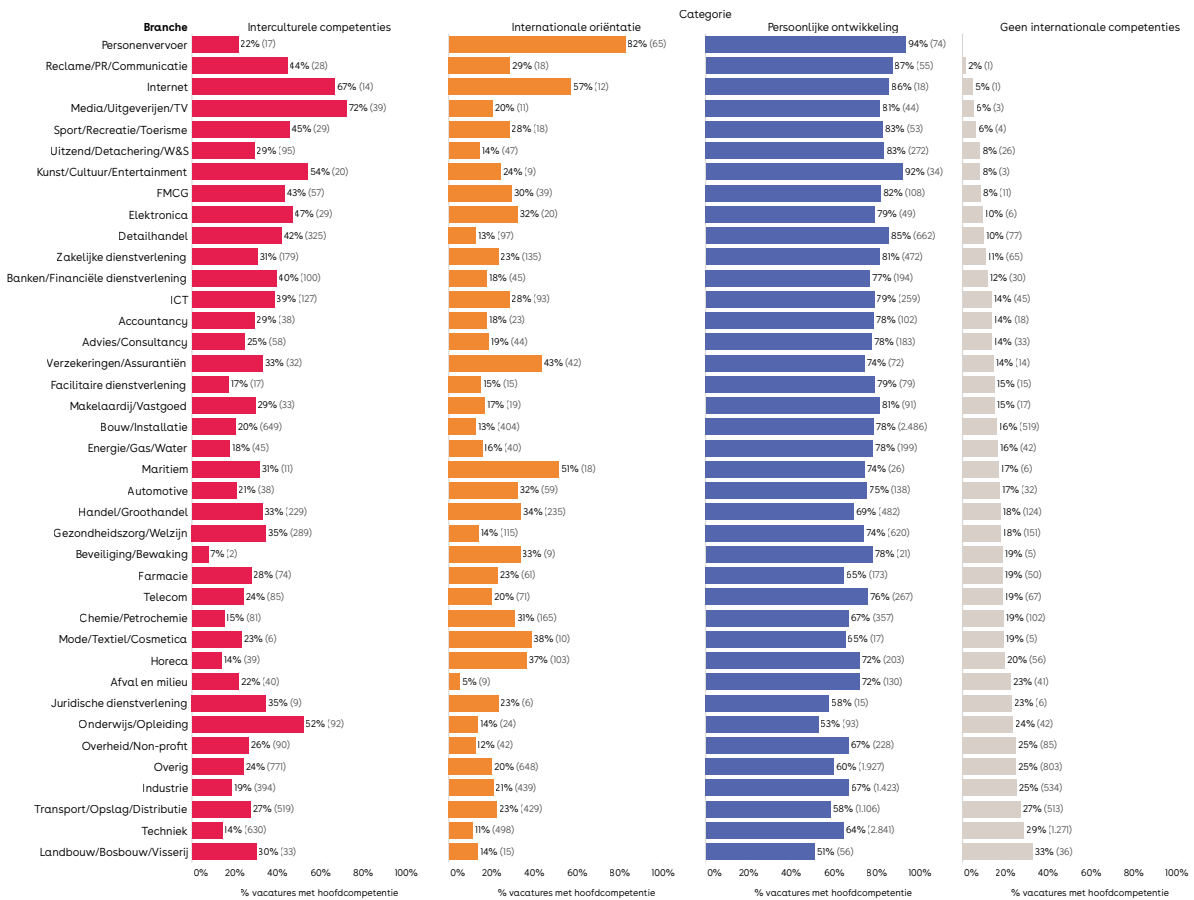
Bij 33 van de 39 branches is Internationaal de meest genoemde term binnen de categorie Internationale oriëntatie. Wereld wordt het meest genoemd in mbo-vacatures binnen de branches Telecom (9%), Kunst/Cultuur/Entertainment (8%), Energie/Gas/Water (7%) en Gezondheidszorg/Welzijn (5%). In de branche Internet is Buitenland (43%) de meest voorkomende term in binnen de categorie Internationale oriëntatie. Ten slotte is Maatschappelijk de meest genoemde term in mbo-vacatures in de branche Makelaardij/Vastgoed (7%).

In alle branches bevat minimaal 1 op de 2 mbo-vacatures competenties behorend tot Persoonlijke ontwikkeling

Binnen alle branches wordt in minstens 51% van alle mbo-vacatures competenties genoemd behorend tot de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Mbo-vacatures voor de branches Personenvervoer, Kunst/Cultuur/Entertainment en Reclame/PR/Communicatie bevatten relatief het vaakst competenties uit deze categorie (respectievelijk 94%, 92% en 87%). Het laagste aandeel mbo-vacatures met competenties uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling zijn binnen de branches Onderwijs/Opleiding (53%) en Landbouw/Bosbouw/Visserij (51%).

Bij 25 van de 39 branches is Communicatie de meest genoemde competentie binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling. Zelfstandig staat bij 10 van de 39 branches op 1. Dit zijn de branches Kunst/Cultuur/Entertainment (57%), Bouw/Installatie (44%), Techniek (40%), Uitzend/Detachering/Werving & Selectie (37%), Afval en Milieu (34%), Automotive (33%), Industrie (32%), Energie/Gas/Water (31%), Gezondheidszorg/Welzijn (31%) en Overig (25%). Verantwoordelijk is de meest genoemde competentie in de branches Juridische dienstverlening en Chemie/Petrochemie (respectievelijk 27% en 26%). Ten slotte staat Flexibel op nummer 1 in de branches Sport/Recreatie/Toerisme (44%) en Horeca (27%).

Figuur 15. Aandeel en aantal competenties in mbo-vacatures, onderverdeeld naar branche (N=22.610)



5.4 Taal

Figuur 16 toont het aandeel en aantal genoemde competenties (geclusterd in competentie-categorieën) in mbo-vacatures, uitgesplitst naar Nederlandstalige (N=22.107) en Engelstalige vacatureteksten (N=510).

In Engelstalige vacatures 3 keer zo veel gevraagd naar Interculturele competenties als bij Nederlandstalige vacatures

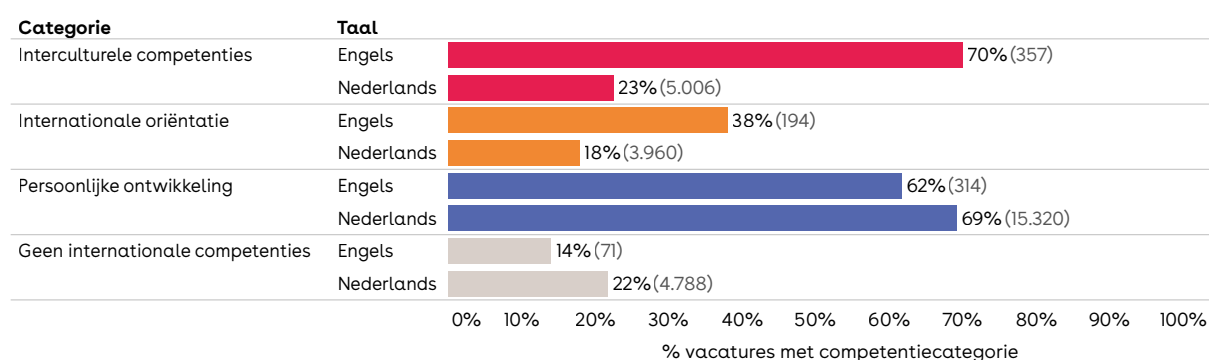
Net als bij de ho-vacatures bevatten Nederlandstalige mbo-vacatures (22%) iets vaker geen enkele internationale competentie vergeleken met de Engelstalige tegenhangers (14%). Dit verschil komt niet doordat er bij de Engelstalige vacatures vaker competenties worden genoemd behorend tot Persoonlijke ontwikkeling. Sterker nog: deze competenties worden zelfs net iets vaker genoemd in de Nederlandstalige vacatures.

De verschillen tussen de talen zijn veel groter bij de categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties. Bij Internationale oriëntatie worden er bij de Engelstalige vacatures meer dan 2 keer zo vaak gevraagd naar deze competenties als bij de Nederlandstalige vacatures (respectievelijk 38% en 18%) en bij Interculturele competenties is dit zelfs 3 keer zo vaak het geval (respectievelijk 70% en 23%).

Bij Interculturele competenties zit het verschil overigens vooral bij de competentie Vreemde talen en minder bij bijvoorbeeld Samenwerken of Empathisch. Bij de Nederlandstalige vacatures wordt in slechts 5% van de gevallen naar de competentie Vreemde talen gevraagd tegenover 65% van de Engelstalige vacatures. En voornamelijk Engels (60%) wordt vaak gevraagd in de Engelstalige vacatures en veel minder vaak in de Nederlandstalige vacatures (4%).

Verder bevatten Engelstalige mbo-vacatures gemiddeld ook een stuk meer internationale competenties per vacature dan Nederlandstalige vacatures, respectievelijk 3,5 en 1,9.

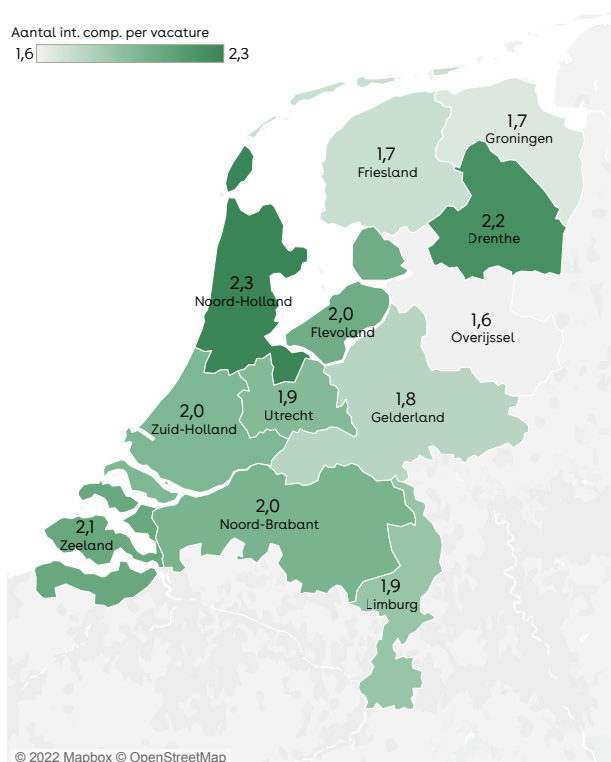
Figuur 16. Aandeel en aantal genoemde competenties in mbo-vacatures, uitgesplitst naar taal (N=22.610)



5.5 Provincie

Net als bij de ho-vacatures zijn er bij de mbo-vacatures tussen de provincies kleine verschillen zichtbaar als het gaat om het aantal internationale competenties per vacature (zie figuur 17). De top 3 provincies met gemiddeld gezien de meeste internationale competenties wordt gevormd door Noord-Holland (gemiddeld 2,3 internationale competenties), Drenthe (2,2) en Zeeland (2,1). Overijssel, Groningen en Friesland (respectievelijk 1,6, 1,7 en 1,7) zijn de provincies met gemiddeld gezien de minste internationale competenties per vacature.

Figuur 17. Gemiddeld aantal internationale competenties per mbo-vacature, uitgesplitst naar provincies (N=22.610)



Figuur 18 toont het aandeel en aantal genoemde internationale competenties in mbo-vacatures per provincie, geclusterd per categorie.

Vacatures uit Zeeland bevat het vaakst minimaal één internationale competentie

Het aandeel mbo-vacatures met internationale competenties is het hoogst in de provincie Zeeland, gevolgd door de provincie Noord-Holland. In deze provincies bevat respectievelijk 16% en 18% van alle mbo-vacatures geen enkele internationale competentie. Mbo-vacatures uit de provincies Limburg en Overijssel bevatten het vaakst geen enkele internationale competentie.

Interculturele competenties vaakst gevraagd in mbo-vacatures in Noord-Holland

Het aandeel mbo-vacatures met Interculturele competenties is het grootst in Noord-Holland (28%), gevolgd door Zeeland (26%). Overijssel (17%) heeft het laagste aandeel mbo-vacatures met Interculturele competenties. De competentie Samenwerken wordt in alle provincies het meest genoemd in mbo-vacatures, gevolgd door Vreemde talen. Samenwerken wordt het meest gevraagd in vacatures in de provincies Zeeland (17%), Noord-Brabant (17%) en Noord-Holland (16%). Naar Vreemde talen wordt het meest gevraagd in de provincies Noord-Holland (10%) en Limburg (9%). Engels wordt in alle provincies het meest gevraagd, altijd gevolgd door Duits. Duitse taalvaardigheid wordt daarbij relatief veel gevraagd in mbo-vacatures in de provincie Limburg (3,3%) vergeleken met andere grensregio's zoals Overijssel, Gelderland, Groningen en Drenthe (alle 1%).

Internationale karakter van de organisatie meest genoemd in mbo-vacatures uit Noord-Holland

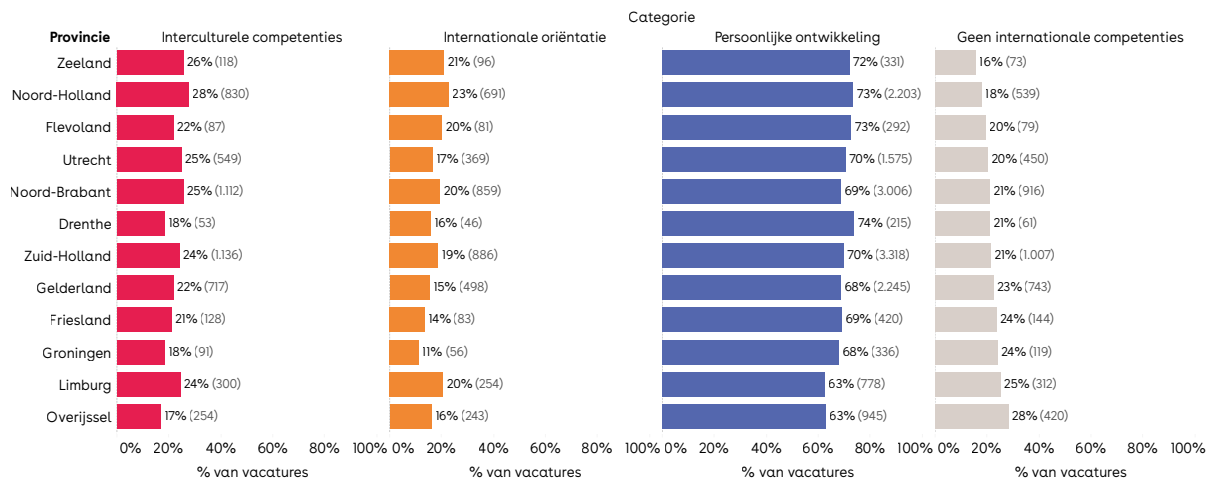
Wat betreft Internationale oriëntatie, heeft Noord-Holland (23%) het grootste aandeel mbo-vacatures waarin het internationale karakter van de organisatie of de functie wordt benoemd. Zeeland staat op de 2^e plaats met 21%. De provincies Limburg, Flevoland en Noord-Brabant staan op een gedeelde 3^e plaats met 20%. Onderaan staat Groningen, waar in

slechts 11% van de vacatureteksten verwezen wordt naar het internationale karakter van de organisatie of de functie. Binnen deze categorie is Internationaal in alle provincies de meest voorkomende term in mbo-vacatureteksten.

Competenties behorend tot Persoonlijke ontwikkeling meest genoemd in mbo-vacatures in Drenthe, Noord-Holland en Flevoland

In minstens 63% van de mbo-vacatures uit alle provincies komt ten minste 1 competentie uit de categorie Persoonlijke ontwikkeling voor. Mbo-vacatures uit de provincies Drenthe (74%), Noord-Holland (73%) en Flevoland (73%) bevatten het vaakst competenties behorend tot Persoonlijke ontwikkeling. Overijssel en Limburg hebben het kleinste aandeel. Zelfstandig is de meest genoemde competentie binnen de categorie Persoonlijke ontwikkeling in 9 van de 12 provincies. Van deze 9 provincies komt Zelfstandig het meest voor in mbo-vacatures in de provincies Friesland en Zuid-Holland (beide 34%). In de provincies Noord-Holland, Zeeland en Limburg is Communicatie de meest voorkomende competentie in mbo-vacatureteksten (respectievelijk 36%, 33% en 28%).

Figuur 18. Aandeel en aantal genoemde competenties in mbo-vacatures per provincie (N=22.610)



Discussie

Het is opvallend dat in sommige branches en functiegroepen weinig naar internationale competenties wordt gevraagd. Bijvoorbeeld bij de branches Techniek (mbo-vacatures) en Onderwijs/Opleiding (ho-vacatures) bevatten maar liefst 3 op de 10 vacatures helemaal geen internationale competenties en bij slechts een klein deel van de vacatures in deze branches wordt er gevraagd naar de categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties.

Het is dan ook de vraag waarom er relatief weinig naar internationale competenties gevraagd wordt. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de inhoud van deze functies geen of weinig internationale competenties vereisen. Een andere reden kan zijn dat sommige competenties weliswaar belangrijk worden gevonden maar niet expliciet worden genoemd in de vacaturetekst, omdat wordt aangenomen dat alle sollicitanten over deze competentie beschikken (denk aan zelfstandigheid bij ho-vacatures). En net als Steehouder (2020: 16) beschrijft, kan het daarnaast zo zijn dat werkgevers pas tijdens het sollicitatiegesprek vragen naar bepaalde internationale competenties.

Tot slot kan de huidige krapte op de arbeidsmarkt een rol spelen. Vanuit de expertgroep kwam het signaal dat werkgevers (voornamelijk in tekortsectoren) bepaalde functie-eisen uit de vacatures verwijderen in de hoop dat meer mensen zich aangesproken voelen door een vacature (en zo de kans hoger wordt dat de vacature vervuld wordt). Vervolgens kunnen zij de nieuwe werknemers die nog belangrijke competenties missen, deze tijdens hun latere loopbaan laten ontwikkelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan (incompany) trainingen.

Voor meer inzicht in dit vraagstuk zouden de werkgevers bevroegd moeten worden. Zie ook het hoofdstuk 'Richtingen voor toekomstig onderzoek'.

Conclusie

Hard skills alleen niet genoeg

Uit de analyse van ruim 31.000 vacatureteksten voor voltijdsbanen gericht op mbo- en ho-opgeleiden die starten op de arbeidsmarkt blijkt dat er gemiddeld gezien 2,3 internationale competenties worden gevraagd per vacature. Met name vaardigheden als communiceren, samenwerken, zelfstandig werken en verantwoordelijkheid worden vaak gevraagd. Voor de meeste functies zijn dus *hard skills* alleen niet genoeg; werknemers hebben ook internationale competenties nodig. Deze competenties – die sterk overlappen met de 21^e-eeuwse vaardigheden – zijn overigens niet alleen voorbehouden aan internationaliseringsactiviteiten. Internationale ervaringen (in binnen- en buitenland) kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheden.

Internationale karakter Nederlandse economie vertaalt zich niet direct in vacatures

Er lijkt een discrepantie te bestaan tussen de internationale en interculturele oriëntatie die werkelijk nodig zijn voor beroepen en de mate waarin Interculturele competenties en Internationale oriëntatie in vacatures worden gevraagd. In slechts 23% van de vacatures wordt verwezen naar het internationale karakter van de organisatie of de werkzaamheden, en in 29% van de vacatures worden Interculturele competenties gevraagd. Gezien het internationale én interculturele karakter van de Nederlandse economie en samenleving zou je echter verwachten dat er vaker naar internationale competenties gevraagd wordt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de functiegroep Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap. De wetenschap is immers internationaal georiënteerd en het is wenselijk dat leerkrachten Interculturele competenties bezitten vanwege de (culturele en talige) diversiteit in de klas.

Meer internationale competenties gevraagd in ho-vacatures dan in mbo-vacatures

Gemiddeld worden er 3,3 internationale competenties genoemd in vacatures voor starters die een ho-opleiding hebben afgerond. Dit is een stuk hoger dan de gemiddeld 1,9 internationale competenties bij mbo-vacatures. Ook worden bij ho-vacatures relatief gezien minder vaak helemaal geen internationale competenties genoemd (10%) dan bij mbo-vacatures (21%). Er zijn daarnaast grote verschillen tussen mbo en ho zichtbaar in het aandeel vacatures met minstens 1 competentie behorend tot de categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties. In 36% van de ho-vacatures wordt minimaal 1 internationale competentie genoemd behorend tot de categorie Internationale oriëntatie, bij mbo-vacatures is dit slechts 18%. Bij Interculturele competenties zijn deze percentages 42% voor ho-vacatures en 24% voor mbo-vacatures.

Veel behoefte aan internationale competenties bij management- en communicatiefuncties

Er bestaat veel variatie tussen de functiegroepen als het gaat om het aantal internationale competenties per vacature. Bij zowel ho- als mbo-vacatures is het gemiddelde aantal competenties een stuk hoger bij Directie/Management algemeen en Marketing/PR/Communicatie dan bij de meeste andere functiegroepen. Kenmerken behorend tot Internationale oriëntatie worden opvallend weinig gevraagd bij beleids- en bestuursfuncties.

Gevraagde internationale competenties zijn branchespecifiek

Net als bij de functiegroepen bestaat er ook veel variatie tussen de branches als het gaat om het aantal competenties per vacature. Bij zowel ho- als mbo-vacatures worden er gemiddeld gezien de meeste internationale competenties gevraagd bij de branches Personenvervoer,

gevolgd door Reclame/PR/Communicatie en Industrie bij ho-vacatures, en Internet bij mbo-vacatures. Het is opvallend dat er bij de ho-vacatures de minste internationale competenties worden gevraagd bij Onderwijs/Opleiding. Bovendien worden Interculturele competenties in relatief weinig vacatures genoemd. Dit terwijl het voor de hand zou liggen dat er in deze branche veel vraag zou zijn naar internationale competenties, en met name Interculturele competenties.

Engelstalige vacatures bevatten veel meer internationale competenties

Gemiddeld gezien bevatten Engelstalige vacatures bijna twee keer zoveel internationale competenties als Nederlandstalige vacatures. De verschillen tussen de talen zijn het grootst bij de competentie categorieën Internationale oriëntatie en Interculturele competenties. De Engelstalige functies zijn dus bijna altijd internationaal georiënteerd terwijl dat bij Nederlandstalige vacatures niet het geval is.

Geen grote verschillen tussen provincies

In tegenstelling tot bijvoorbeeld de functiegroepen en branches zijn er niet heel grote verschillen zichtbaar tussen de provincies als het gaat om het aantal internationale competenties per vacature. De top 2 met gemiddeld gezien de meeste competenties per vacature wordt bij beide opleidingsniveaus gevormd door Drenthe en Noord-Holland. Overijssel en Groningen hebben zowel bij ho- als mbo-vacatures gemiddeld de minste internationale competenties.

Aanbevelingen

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek en een expertsessie met mbo-scholen, hogeronderwijsinstellingen, arbeidsbemiddelaar Olympia, VNO-NCW/ MKB, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), EURES, het UWV en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in oktober 2022 hebben we de volgende aanbevelingen verwoord. Deze aanbevelingen zijn met name gericht op studenten, scholen, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven.

Veranker internationale competenties in het curriculum

Dit onderzoek toont aan dat het grote merendeel van de vacatures vraagt naar internationale competenties. Ook laat het onderzoek zien dat de genoemde competenties uiteenlopen tussen de verschillende functiegroepen en branches. Internationale ervaringen tijdens de opleiding zijn unieke kansen om studenten deze internationale competenties te laten ontwikkelen en te laten ervaren, waardoor studenten beter zijn voorbereid op de Nederlandse arbeidsmarkt en hun toekomstige beroep. Ook maken internationale competenties (die sterk overlappen met 21^e-eeuwse vaardigheden) studenten wendbaarder wanneer zij van baan wisselen of beroepen in de toekomst veranderen. Een manier om internationale ervaringen voor alle studenten te stimuleren, is het verankeren van internationale competenties in de leerplannen, curricula en – specifiek voor het mbo – kwalificatiedossiers (zie Rosier & Verhoeff, 2022). Op welke internationale competenties de nadruk ligt en welke activiteiten hiervoor worden ingezet, hangt daarbij af van het toekomstige beroep van de studenten, en van de persoonlijke context en behoeften van de regionale arbeidsmarkt.

Laat studenten tijdens een internationale ervaring gericht werken aan hun Persoonlijke ontwikkeling

Een internationale ervaring leidt niet automatisch tot de ontwikkeling van internationale competenties. Uit de literatuur blijkt dat onder andere een goede voorbereiding, reflectie en de begeleiding voor, tijdens en na een internationale ervaring cruciaal zijn voor het ontwikkelen van internationale competenties (Deardorff, 2006; Heinzmann et al., 2015; Rosier et al., 2020). Scholen en instellingen (bijvoorbeeld internationaal coördinatoren en stagebegeleiders) zouden de ontwikkeling van internationale competenties kunnen ondersteunen door studenten tijdens en na de internationale ervaring te laten reflecteren op specifieke internationale competenties. Voorafgaand aan de internationale ervaring dienen de studenten bewustgemaakt te worden van internationale competenties, en specifiek de competenties die zij mogelijk zullen of willen ontwikkelen.

Leer studenten de internationale ervaring vertalen naar opgedane competenties

Hoewel in de meerderheid van de vacatures gevraagd wordt naar internationale competenties, lijken werkgevers een internationale ervaring niet doorslaggevend te vinden bij het selecteren van een nieuwe werknemer. In eerder onderzoek werd benoemd dat werkgevers een internationale ervaring met name als een investering in taalvaardigheid en besluitvaardigheid zien, en dit vooral waardevol is in functies waar deze specifieke vaardigheden worden gevraagd. Ook werd genoemd dat een internationale ervaring pas een voordeel geeft als verschillende kandidaten in gelijke mate voldoen aan de gestelde functie-eisen (Steehouder, 2020). Omdat een internationale ervaring wel degelijk kan leiden tot persoonlijke ontwikkeling, lijkt het in sollicitaties en curricula vitae belangrijker te zijn om onder woorden te brengen wat

een internationale ervaring persoonlijk aan competenties heeft opgeleverd dan het enkel vermelden van de internationale ervaring. Hiervoor zouden trainingen ontwikkeld kunnen worden, bijvoorbeeld door scholen en instellingen voor studenten.

Vergroot het bewustzijn over internationale competenties bij werkgevers

Zoals eerder beschreven, lijkt de arbeidsmarkt meer internationaal georiënteerd te zijn dan naar voren komt in de geanalyseerde vacatures. Hiervoor zijn meerdere verklaringen mogelijk. Ten eerste noemen de experts die wij hebben gesproken de mogelijkheid dat *soft skills* meer impliciet zijn en niet actief worden gevraagd in vacatures. Hoewel *soft skills* niet altijd expliciet worden gevraagd of benoemd in de vacatures, worden werknemers hier wel op afgerekend in de sollicitatieprocedure. Een andere verklaring komt uit eerder onderzoek in de provincie Friesland. Daaruit bleek dat bedrijven zich niet altijd bewust zijn van het belang en de voordelen van internationale competenties van werknemers (Coelen et al., 2021).

Ook voor bedrijven die alleen op Nederland gericht zijn, zijn internationale vaardigheden van belang. Dit vanwege de mogelijke culturele diversiteit op de werkvloer. In tijden van grote arbeidstekorten waarbij naar het buitenland gekeken wordt voor het aantrekken van talent, wordt de diversiteit op de werkvloer alsmaar groter. Om ervoor te zorgen dat internationaal talent zich welkom voelt binnen een bedrijf - en de toegevoegde diversiteit tot betere bedrijfsprestaties leidt (Page, 2017), worden ook Interculturele competenties van de Nederlandse collega's gevraagd. Voor beide verklaringen is het daarom aan te bevelen werkgevers meer bewust te maken van het belang en de voordelen van internationale competenties. Als duidelijk is welke internationale competenties werkgevers nodig achten op de internationaal georiënteerde arbeidsmarkt, kan het onderwijs daar (nog beter) op aangesloten worden.

Richtingen voor toekomstig onderzoek

In dit hoofdstuk noemen we enkele mogelijke richtingen voor verder onderzoek naar (het belang van) internationale competenties op de arbeidsmarkt.

Onderzoek naar het perspectief van de werkgevers

Allereerst kan door de aard van dit onderzoek alleen uitspraak worden gedaan over de internationale competenties die genoemd zijn in vacatureteksten. Dit hoeft echter niet per definitie gelijk te staan aan de vaardigheden die belangrijk worden geacht door de werkgevers. Sommige competenties worden wellicht wel belangrijk gevonden terwijl ze niet expliciet worden genoemd in vacatureteksten, omdat wordt aangenomen dat alle sollicitanten over deze competentie beschikken (zie ook de 3^e beperking in het hoofdstuk Beperkingen). Net als Steehouder (2020: 16) beschrijft, kan het (ook) zo zijn dat werkgevers pas tijdens het sollicitatiegesprek vragen naar bepaalde internationale competenties. Om erachter te komen of bepaalde competenties daadwerkelijk als minder belangrijk voor de functie worden beschouwd of dat ze dit bijvoorbeeld in een later stadium van het sollicitatieproces bespreken, zou in een vervolgonderzoek het perspectief van de werkgevers centraal kunnen staan (denk aan diepte-interviews).

Internationale competenties versus andere vaardigheden

Aan de hand van dit onderzoek is het niet mogelijk om te bepalen hoe zwaar internationale competenties wegen tegenover andere vaardigheden als *hard skills*. Voor een vervolgonderzoek zou het waardevol kunnen zijn om te kijken hoe vaak specifieke kennis en vaardigheden (denk aan programmeren, een vorkheftruck besturen of digitale marketing) worden genoemd en hoe dit in verhouding staat tot internationale competenties.

Verschillen tussen opleidingsniveaus

Voor dit onderzoek hebben we de hbo- en wo-vacatures samengevoegd omdat er te weinig wo-vacatures voor starters zijn geplaatst in de periode dat de vacatures zijn opgehaald (zie het groene tekstblok in hoofdstuk 2.2). Als dit onderzoek een vervolg krijgt, zou ervoor kunnen worden gekozen om een jaar lang alle vacatures van de Nationale Vacaturebank (of een andere vacaturewebsite) te halen zodat het aantal wo-vacatures veel groter wordt. Het zou vervolgens interessant kunnen zijn om te onderzoeken of wo-vacatures meer of minder internationale competenties bevatten dan hbo-vacatures en of er (grote) verschillen bestaan tussen de competentiecategorieën. In een vervolg zou het ook interessant zijn om een onderscheid te maken in de verschillende mbo-niveaus.

Verschillen tussen grote en kleine bedrijven

Een ander idee dat uitgevoerd zou kunnen worden bij een vervolg op dit rapport – en ook naar voren kwam tijdens de expertsessie – is het maken van een uitsplitsing naar grote en kleine bedrijven. De Nationale Vacaturebank geeft geen informatie over de grootte van het bedrijf, maar wanneer er volgende keer een andere bron gebruikt zou worden, zou deze uitsplitsing wellicht wel kunnen worden gemaakt. Romanko & O'Mahony (2018: 11) geven aan dat werkgevers van kleine bedrijven meer moeite hebben met het formuleren van de functie-eisen dan grote bedrijven en dat zij de personeelsafdelingen missen die hen daarbij kunnen helpen (zie ook: Lettmayr & Nehls, 2012). Het zou relevant zijn om te onderzoeken of dit ook resulteert in een kleiner aantal internationale competenties in de vacatures of dat zij naar andere competenties vragen.

Literatuurlijst

Beblavý, M., Fabo, B., & Lenaerts, K. (2016). Skills Requirements for the 30 Most-Frequently Advertised Occupations in the United States: An analysis based on online vacancy data. *CEPS Special Report*.

CBS (2022a). Nederland Handelstland. Export, import & investeringen 2022. Beschikbaar via: <https://longreads.cbs.nl/nederland-handelstland-2022/internationale-handel-in-goederen-samenstelling-en-geografie/>

CBS (2022b). Werkgelegenheid regionaal. Werkzame personen, 2020. Geraadpleegd op 29 juli 2022 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/banen-werkgelegenheid/toelichtingen/werkgelegenheid-regionaal>

CBS (z.d.-a). Herkomst. Geraadpleegd op 19 oktober 2022 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/herkomst>

CBS (z.d.-b). Barometer Culturele Diversiteit. Geraadpleegd op 19 oktober 2022 van: <https://dashboards.cbs.nl/v3/barometerculturelediversiteit/>

Coelen, R., Van Staden, G., Slappendel-Henschen, A., & Favier, S. (2021). Onderwijsbrede internationalisering in de provincie Friesland. Op aanvraag beschikbaar.

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.

De Onderwijsraad (2016). Internationaliseren met ambitie. Beschikbaar via: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2016/05/31/internationaliseren-met-ambitie>

Heinzmann, S., Künzle, R., Schallhart, N., & Müller, M. (2015). The Effect of Study Abroad on Intercultural Competence: Results from a Longitudinal Quasi-Experimental Study. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 26, 187-208.

Lettmayr, C. F., & Nehls, H. (2012). *Skill mismatch: The role of the enterprise*. Luxembourg: Publications.

Livanos, I., & Núñez, I. (2017). Rethinking Under-Skilling in Europe. In *Skill Mismatch in Labor Markets*. Emerald Publishing Limited.

Messelink, A. (2019). Internationale competenties. Een model over de leeropbrengsten van internationalisering. Den Haag: Nuffic.

Muller, N., & Safir, A. (2019). What Employers Actually Want: Skills in Demand in Online Job Vacancies in Ukraine. World Bank. Beschikbaar via: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/344171559904342136/pdf/What-Employers-Actually-Want-Skills-in-Demand-in-Online-Job-Vacancies-in-Ukraine.pdf>

Nuffic (2019). Model Internationale competenties. Beschikbaar via: <https://www.nuffic.nl/publicaties/model-internationale-competenties>

Page, M (2017). The diversity bonus. How great teams pay off in the knowledge economy. Princeton, US: Princeton University Press.

Rosier, A., Messelink, A., & Steehouder, L. (Nuffic) (2020). Begeleiders aan het woord. De relatie tussen internationaliseringsactiviteiten en internationale competenties. Beschikbaar via: <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2020-09/begeleiders-aan-het-woord.pdf>

Rosier, A., Verhoeff, R. (Nuffic) (2022). Internationale competenties in kwalificatiedossiers. Beschikbaar via: <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2022-03/internationale-competenties-in-kwalificatiedossiers.pdf>

Romanko, O., & O'Mahony, M. (2022). The use of online job sites for measuring skills and labour market trends: A review. *Economic Statistics Centre of Excellence (ESCoE) Technical Reports*, (ESCOE-TR-19). Beschikbaar via: [TR-19.pdf \(escoe-website.s3.amazonaws.com\)](https://www.escoe.ie/technical-reports/2022-01-19-romanko-o-mahony-m-the-use-of-online-job-sites-for-measuring-skills-and-labour-market-trends-a-review)

SLO (2022). 21^e-eeuwse vaardigheden. Beschikbaar via: <https://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>

Steehouder, L. (Nuffic) (2020). Internationale competenties voor mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt. Een analyse van internationale competenties in vacatureteksten. Beschikbaar via: <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2020-08/Internationale-competenties-voor-mbo-opgeleiden-op-de-arbeidsmarkt.pdf>

Te Riele, S. (2002). Vertekening door non-respons. *Hoe nauwkeurig zijn de uitkomsten van persoonsenquêtes*, 20-25.

UWV (2018). Hoe werven werkgevers? Inzichten in de zoektocht van bedrijven naar personeel. Beschikbaar via: https://www.werk.nl/imagesdxa/hoe_werven_werkgevers_tcm95-426173.pdf

Van Staden, G., & Hobbess, H.J. (Nuffic) (2020). Internationaal georiënteerde arbeidsmarkt voor het mbo. Beschikbaar via: <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2020-11/internationaal-geori%3%ABnteerde-arbeidsmarkt-voor-het-mbo.pdf>

Bijlage A: Overzicht internationale competenties

Interculturele competenties

Houding

- *Open-minded*
- Tolerant
- Respect voor diversiteit
- Interesse in andere perspectieven

Kennis

- Kennis van andere talen
- (algemene) kennis van communicatiestijlen
- (algemene) kennis van de eigen en andere culturen
- Bekend met principes van categoriseren en stereotyperen op basis van identiteit

Vaardigheden

- (durven) communiceren in vreemde talen
- Luisteren, observeren en interpreteren
- Verschillende perspectieven innemen
- Mediëren en verbinden (mensen en perspectieven samenbrengen)
- Omgaan met onzekerheid, verschillen en 'conflicten'
- Samenwerken in internationale teams
- Interculturele relaties en netwerken opbouwen

Internationale oriëntatie

Maatschappij & wereld

- Bekend met supranationale organisaties en doelstellingen, zoals de VN en wereldburgerschap
- Kan maatschappelijke kwesties terugplaatsen in internationaal en cultureel perspectief
- Betrokken met maatschappelijke en politieke kwesties op mondiaal niveau
- Kritisch over de eigen sociale positie en de positie van anderen, wereldwijd

Opleiding & beroep

- Bekend met internationale organisaties en ontwikkelingen in het vakgebied
- Kan vakgebied in internationaal en cultureel perspectief plaatsen
- Kennis over de uitoefening van het beroep in andere landen
- Kan buitenlandse kennis, ervaring en methoden toepassen

Persoonlijke ontwikkeling

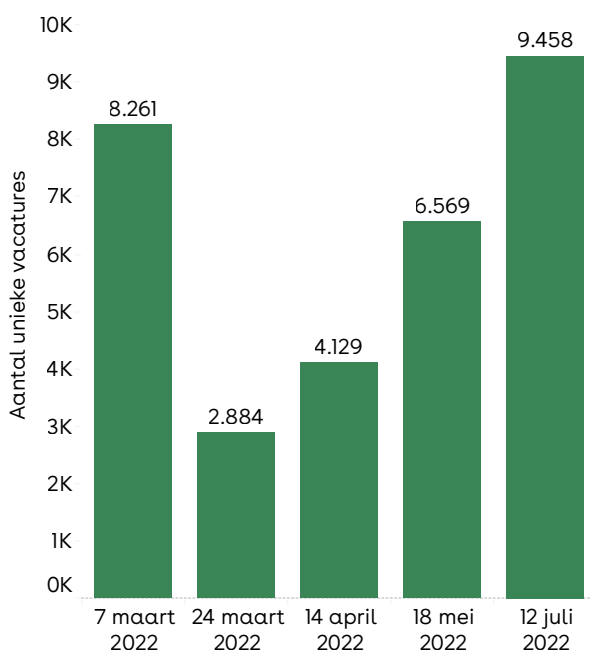
- | | |
|------------------------------|------------------------|
| ■ Zelfvertrouwen | ■ Flexibel |
| ■ Zelfbewust | ■ Aanpassingsvermogen |
| ■ Zelfstandig en zelfredzaam | ■ Doorzettingsvermogen |
| ■ Reflectief | ■ Veerkrachtig |
| ■ Nieuwsgierig | ■ Creatief |
| ■ Leergierig | ■ Ondernemend |

Bijlage B: Overzicht competenties en labels

Categorie	Competentie	Labels	
		Nederlands	Engels
Interculturele vaardigheden	cultureel	<i>cultureel, cultuur, culturen</i>	<i>cultural, cultures</i>
	empathisch	<i>empathi-, inleven, inlevingsvermogen, sensitie-, benaderbaar, medeleven</i>	<i>empathetic, empathy, sensitiv-, compassion</i>
	mediëren	<i>mediëren, verbind, verbindende kwaliteiten</i>	<i>connector, connecting qualities, mediate, mediating qualities</i>
	multicultureel	<i>intercultureel, cross-cultureel, bi-culture-, multiculture-</i>	<i>intercultural, cross-cultural, bicultural, multicultural</i>
	respect	<i>respectvol, respect</i>	
	ruimdenkend	<i>open-minded, ruimdenkend, onbevooroordeeld, openminded, open houding</i>	<i>unbiased, open attitude</i>
	samenwerken	<i>samenwerk-, teamplayer, teamspeler, sociabiliteit</i>	<i>collaborat-, team player, sociability</i>
	vreemde talen	<i>meertalig, tweetalig, talenkennis, Duits, Engels, Frans, Spaans, Arabisch, Turks, Pools, Roemeens, Bulgaars, Deens, Ests, Fins, Iers, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Maltees Portugees, Sloveens, Slovaaks, Spaans, Tsjechisch, Zweeds, Chinees, Hindi, Bengali, Russisch, Japans, Punjabi, Pakistaans, Somalisch, Urdu</i>	<i>multilingual, bilingual, language skills, Danish, Estonian, Finnish, Irish, Greek, Hungarian, Italian, Latvian, Lithuanian, Maltese, Portuguese, Slovenian, Slovak, Spanish, Czech, Swedish, Chinese, Hindi, Bengali, Russian, Japanese, Punjabi</i>
tolerant	<i>tolerant-</i>		
Internationale oriëntatie	buitenland	<i>landen, buitenland, België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland, Italië, Hongarije, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland, Groot-Brittannië, VK, Verenigd Koninkrijk, China, Verenigde Staten, Amerika, VS, Rusland, Thailand</i>	<i>countries, nations, foreign, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Denmark, Germany, Estonia, Finland, France, Greece, Ireland, Iceland, Italy, Hungary, Croatia, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, Norway, Austria, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Spain, Czech Republic, United Kingdom, Sweden, Switzerland, Great Britain, UK, United Kingdom, China, United States, America, USA, Russia, Thailand</i>
	diversiteit	<i>diversiteit</i>	<i>diversity</i>
	Europees	<i>Europa, Europees, Europese, EU, Europese Unie</i>	<i>Europe, European, European Union</i>
	internationaal	<i>internationa-, (inter)nationa-, mondia-, globaal</i>	<i>global-</i>
	maatschappelijk	<i>maatschappelijk, maatschappij</i>	<i>societal</i>
	multinational	<i>multinational</i>	
	wereld	<i>wereld</i>	<i>world</i>
Persoonlijke ontwikkeling	aanpassen	<i>aanpassen, aanpassingsvermogen</i>	<i>adapt, adaptability</i>
	assertief	<i>assertie-, pro-actie-, proactie-, (pro) actie-, initiatiefrijk, besluitvaardig, wilskracht</i>	<i>assertive, pro-action-, initiative-taking, decisive, willpower</i>
	communicatie	<i>communicatie-, communiceren, netwerkvaardigheid</i>	<i>communicative, communication, communicating, networking skill-</i>
	creatief	<i>creati-, inventief, innovatief</i>	<i>creativ-, inventive, innovative</i>
	doorzetten	<i>doorzetting, doorzetter, volhouder, vasthouden, doorzettingsvermogen</i>	<i>perseverance, persistent, tenacious</i>
	flexibel	<i>flexibel, flexibiliteit, wendbaar</i>	<i>flexible, flexibility</i>
	nieuwsgierig	<i>nieuwsgierig, leergierig, leervermogen</i>	<i>curious, inquisitive, learning ability</i>
	ondernemend	<i>ondernemend</i>	<i>entrepreneurial</i>
	Probleem-oplossend vermogen	<i>probleemoplossend, denkt in oplossingen, probleemoplosser, getting-things-done mentality, out of the box</i>	<i>problem solving ability, problem solving oriented, problem solver, thinks in solutions, think in solutions</i>
	reflectie	<i>reflectie-</i>	<i>reflective</i>
	veerkracht	<i>veerkracht-, weerbaar</i>	<i>resilient, resilience</i>
	verantwoordelijk	<i>verantwoordelijkheidsgevoel</i>	<i>sense of responsibility</i>
	zelfbewust	<i>zelfbewust</i>	<i>self-aware</i>
	zelfstandig	<i>zelfstandi-, autonoom, zelfredzaam, autonomie, zelfsturing</i>	<i>independent, autonomous, self-reliant, self-management, autonomy</i>
	zelfvertrouwen	<i>zelfvertrouwen, zelfverzekerd, zelfzeker, sterk in je schoenen</i>	<i>confident, self-assured</i>

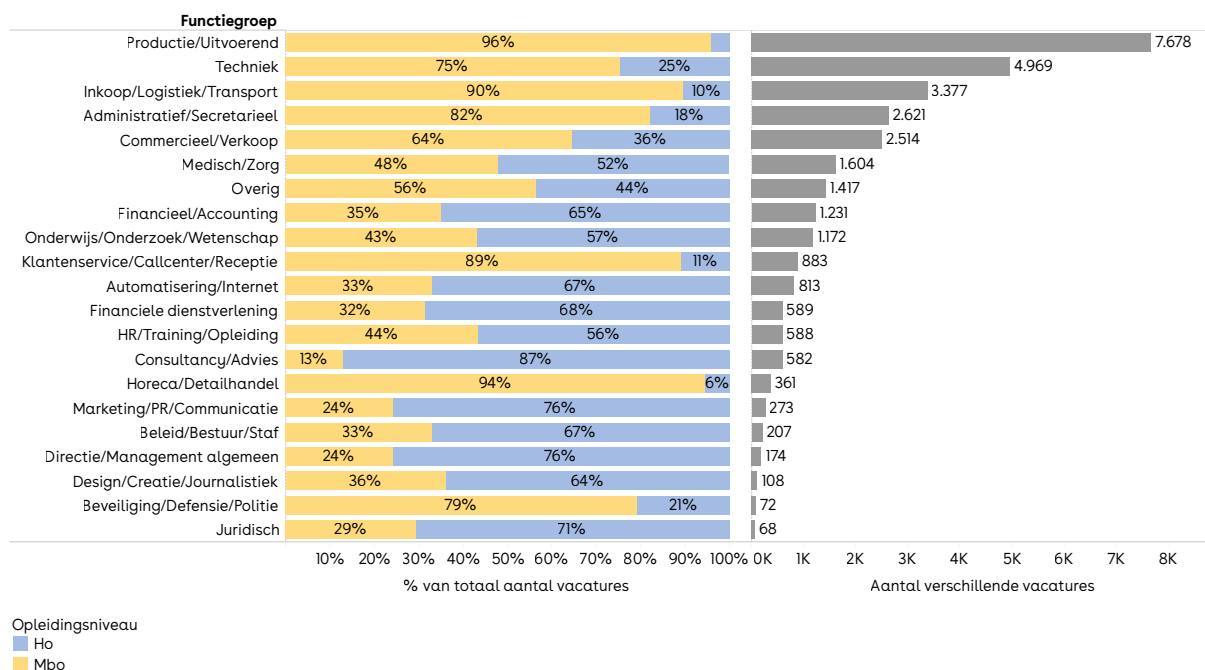
Bijlage C: Additionele figuren

Figuur B1. Opgehaalde unieke vacatures per dag van scrapen (N=31.301)

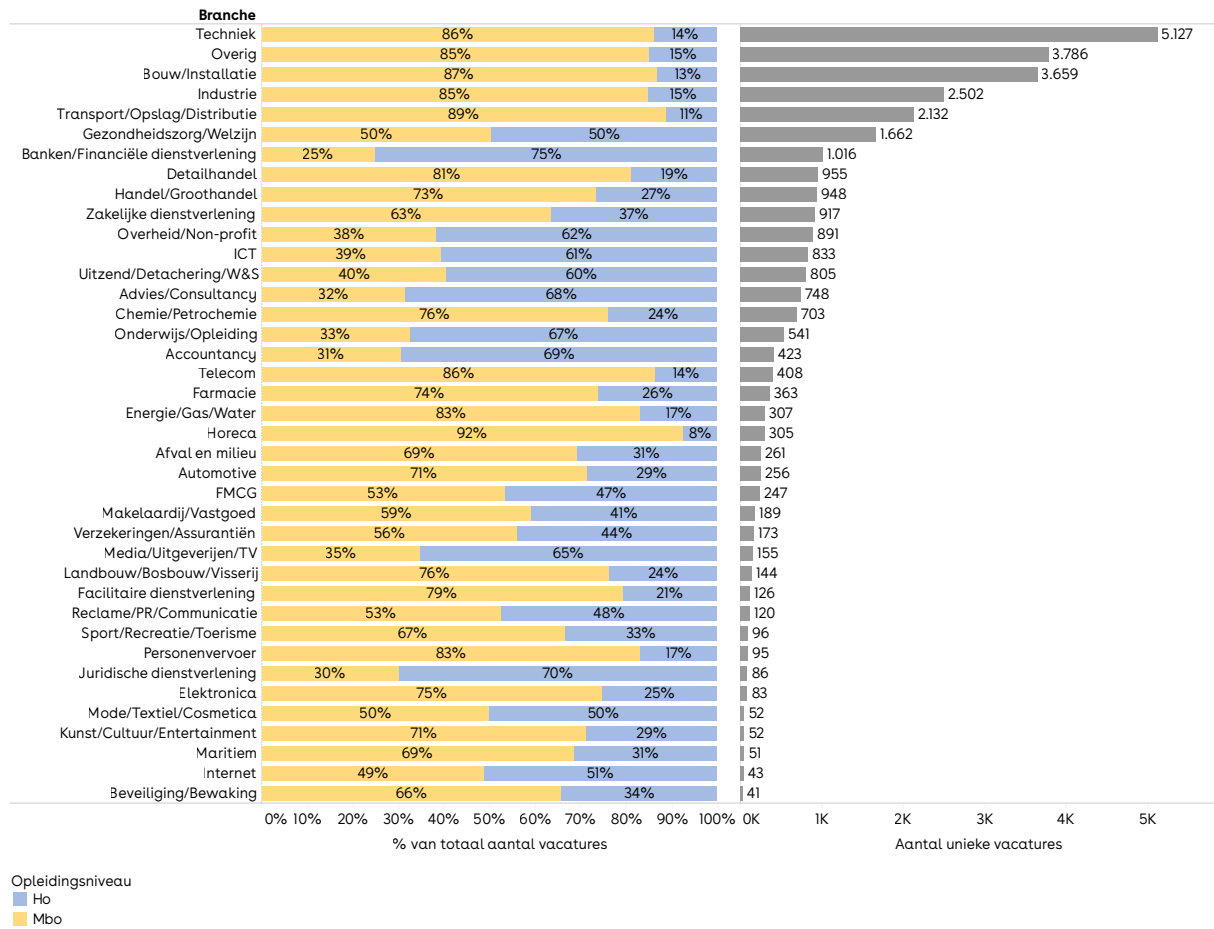


NB: De grote verschillen in het aantal vacatures per ophaalmoment wordt (mede) verklaard door het feit dat de intervallen tussen de ophaalmomenten niet gelijk zijn in duur.

Figuur B2. Aantal vacatures per functiegroep, uitgesplitst naar opleidingsniveau (in %) (N=31.301)

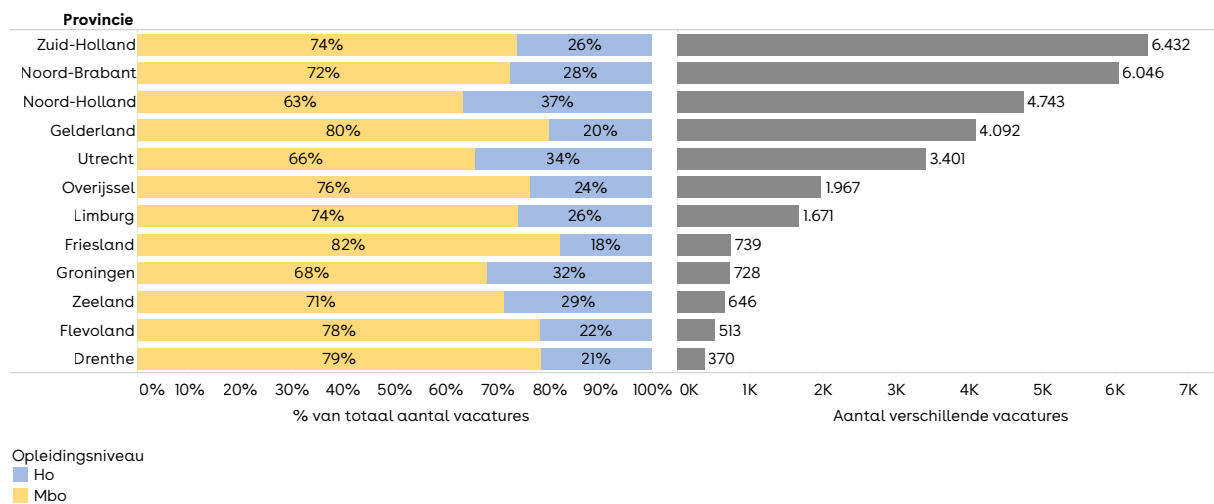


Figuur B3. Aantal vacatures per branche, uitgesplitst naar opleidingsniveau (in %) (N=31.301)

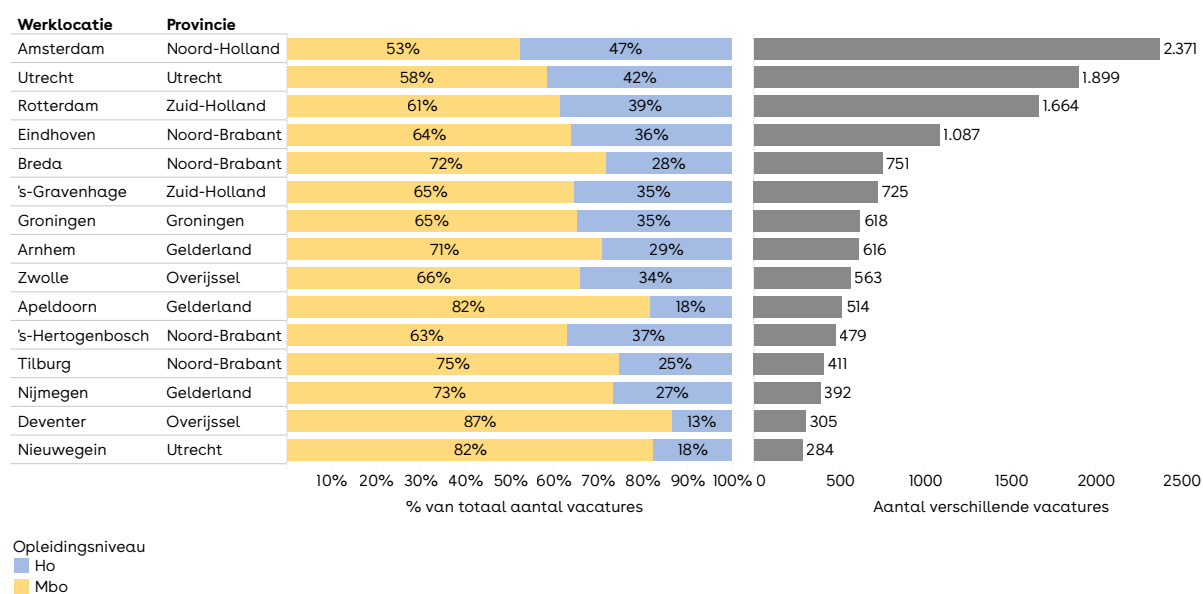


NB: W&S (in Uitzend/Detachering/W&S) is een afkorting van Werving en Selectie. FMCG is een afkorting van Fast-Moving Consumer Goods.

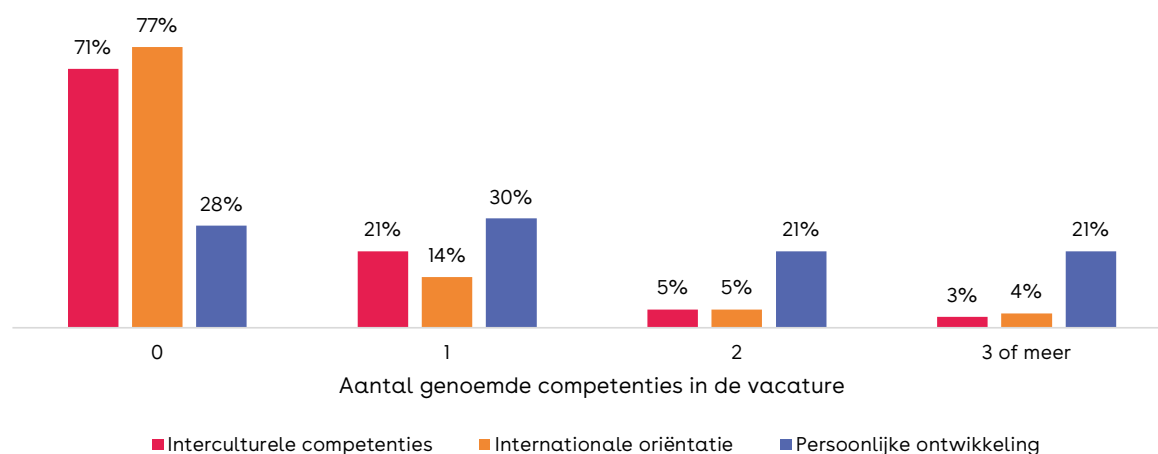
Figuur B4. Aantal en aandeel unieke vacatures per provincie (N=31.301), uitgesplitst naar opleidingsniveau



Figuur B5. Aantal en aandeel unieke vacatures per werklocatie (alleen de top 15), uitgesplitst naar opleidingsniveau



Figuur B6. Aantal genoemde competenties in alle vacatures (N=31.301)



Tabel B1. Gemiddeld aantal internationale competenties per functiegroep en het totaal aantal vacatures per functiegroep, uitgesplitst naar ho en mbo

Functiegroep	Opleidingsniveau			
	Ho		Mbo	
	Gemiddeld aantal internationale competenties	Aantal vacatures	Gemiddeld aantal internationale competenties	Aantal vacatures
Administratief/Secretarieel	3,3	472	2,3	2.149
Automatisering/Internet	4,1	546	3,1	267
Beleid/Bestuur/Staf	2,5	139	1,9	68
Beveiliging/Defensie/Politie	2,3	15	2,9	57
Commercieel/Verkoop	3,7	895	2,9	1.619
Consultancy/Advies	3,8	507	2,6	75
Design/Creatie/Journalistiek	3,5	69	2,8	39
Directie/Management algemeen	4,8	132	4,2	42
Financieel/Accounting	4,3	799	2,6	432
Financiële dienstverlening	2,3	403	2,0	186
Horeca/Detailhandel	3,2	20	2,3	341
HR/Training/Opleiding	2,8	332	2,7	256
Inkoop/Logistiek/Transport	3,7	354	1,7	3.023
Juridisch	5,1	48	1,5	20
Klantenservice/Callcenter/Receptie	3,6	96	2,5	787
Marketing/PR/Communicatie	4,4	207	4,7	66
Medisch/Zorg	2,7	836	2,0	768
Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap	3,0	667	1,8	505
Overig	2,3	620	2,1	797
Productie/Uitvoerend	3,2	312	1,4	7.366
Techniek	3,2	1.222	2,0	3.747
Totaal aantal vacatures	-	8.691	-	22.610

NB: Hoe donkerder de kleur groen, hoe hoger het gemiddelde

Tabel B2. Gemiddeld aantal internationale competenties per branche en het totaal aantal vacatures per branche, uitgesplitst naar ho en mbo

Branche	Opleidingsniveau			
	Ho		Mbo	
	Gemiddeld aantal internationale competenties	Aantal vacatures	Gemiddeld aantal internationale competenties	Aantal vacatures
Accountancy	3,8	293	2,4	130
Advies/Consultancy	3,6	512	2,4	236
Afval en milieu	3,7	80	1,7	181
Automotive	3,0	73	2,3	183
Banken/Financiële dienstverlening	4,7	763	2,5	253
Beveiliging/Bewaking	3,9	14	2,1	27
Bouw/Installatie	2,5	486	2,0	3.173
Chemie/Petrochemie	3,9	169	1,8	534
Detailhandel	4,0	180	2,8	775
Elektronica	4,4	21	3,1	62
Energie/Gas/Water	3,4	52	1,8	255
Facilitaire dienstverlening	3,3	26	2,1	100
Farmacie	3,0	95	1,9	268
FMCG	4,2	115	3,0	132
Gezondheidszorg/Welzijn	2,6	825	2,2	837
Handel/Groothandel	4,2	252	2,4	696
Horeca	2,6	23	2,1	282
ICT	3,2	504	2,9	329
Industrie	5,2	382	1,8	2.120
Internet	4,0	22	4,3	21
Juridische dienstverlening	3,7	60	1,7	26
Kunst/Cultuur/Entertainment	4,9	15	3,7	37
Landbouw/Bosbouw/Visserij	3,4	34	1,5	110
Makelaardij/Vastgoed	3,6	77	2,3	112
Maritiem	4,8	16	3,0	35
Media/Uitgeverijen/TV	4,6	101	2,9	54
Mode/Textiel/Cosmetica	2,7	26	2,4	26
Onderwijs/Opleiding	1,8	364	2,1	177
Overheid/Non-profit	2,2	549	1,9	342
Overig	3,1	568	1,8	3.218
Personenvervoer	5,4	16	4,5	79
Reclame/PR/Communicatie	5,2	57	3,5	63
Sport/Recreatie/Toerisme	4,7	32	3,8	64
Techniek	2,9	705	1,4	4.422
Telecom	4,0	56	2,4	352
Transport/Opslag/Distributie	3,3	238	1,7	1.894
Uitzend/Detachering/W&S	2,8	479	2,6	326
Verzekeringen/Assurantiën	4,6	76	2,5	97
Zakelijke dienstverlening	3,4	335	2,5	582
Totaal aantal vacatures	-	8.691	-	22.610

NB: Hoe donkerder de kleur groen, hoe hoger het gemiddelde

Bijlage D: Beperkingen

Geen compleet beeld van alle vacatures die openstonden in de onderzoeksperiode

Allereerst staan niet alle vacatures op de site van de Nationale Vacaturebank. Sterker nog, een deel van de vacatures wordt nooit geplaatst op een vacaturesite. Werkgevers hebben ook andere kanalen tot hun beschikking om kandidaten te vinden, zoals kranten, sociale media, zelf kandidaten benaderen of het plaatsen van de vacature op de eigen site. Uit een enquêteonderzoek onder ruim 6.700 bedrijfsvestigingen met minimaal 2 werkzame personen uitgevoerd door I&O Research in opdracht van UWV (2018: 13) kwam naar voren dat 48% van de vacatureteksten geplaatst wordt op algemene vacaturesites. Onze dataset mist dus een deel van de vacatures die tijdens onze ophaalmomenten openstonden. Wanneer bepaalde functies systematisch minder vaak op vacaturesites terechtkomen (bijvoorbeeld omdat deze makkelijk gevuld kunnen worden of omdat deze kandidaten vooral gezocht worden via andere kanalen) zullen deze ondergerepresenteerd zijn in onze dataset.

Vershil in competenties die in vacature staan en competenties die daadwerkelijk nodig zijn

Een tweede potentiële bron van bias is het verschil tussen de vaardigheden die vermeld worden in de vacaturetekst en de vaardigheden die werkgevers daadwerkelijk zoeken (Romanko & O'Mahony, 2022: 11). Dat kan leiden tot het onderschatten van de vaardigheden die nodig zijn voor een bepaald beroep (Livanos en Núñez, 2017). Een voorbeeld dat genoemd wordt in het artikel van Romanko & O'Mahony is dat werkgevers (van met name kleine bedrijven) moeite hebben met het exact formuleren van de functie-eisen en geen personeelsafdelingen hebben die daarmee zouden kunnen helpen (2018: 11).

Competenties die niet expliciet genoemd worden omdat aangenomen wordt dat kandidaten deze per definitie zullen hebben

Er is ook nog het mogelijke probleem dat bepaalde internationale competenties niet expliciet worden gevraagd in de vacatures van sommige functies, omdat er wordt aangenomen dat potentiële kandidaten deze competenties altijd zullen bezitten. Romanko & O'Mahony (2018: 11) hebben het in hun artikel niet over internationale competenties, maar over basisvaardigheden zoals het kunnen werken met Microsoft Windows. Werkgevers die een vacature plaatsen voor een hooggeschoolde functie kunnen aannemen dat de kandidaten goed met dit besturingssysteem overweg kunnen, aangezien dit over het algemeen een vereiste is voor het coderen in Python, wat dan wel genoemd wordt in de vacaturetekst. Een vacature voor een laaggeschoolde functie zal daarentegen eerder expliciet vragen dat kandidaten overweg kunnen met Microsoft Windows, aangezien niet automatisch wordt aangenomen dat potentiële sollicitanten over deze vaardigheid beschikken. In ons onderzoek kan hier ook sprake van zijn. Bij het merendeel van de ho-functies wordt niet gevraagd naar de competentie 'Zelfstandigheid', wellicht omdat ervan uit wordt gegaan dat alle kandidaten goed zelfstandig kunnen werken.

Niet alle internationale competenties worden herkend

Omdat we de vacatures niet met de hand gecodeerd hebben, maar vergeleken hebben met een opgestelde lijst van competenties, is de kans groot dat er competenties worden genoemd in de vacatures die niet in onze resultaten terugkomen. Hierbij valt te denken aan synoniemen die we missen of bepaalde combinaties van woorden die samen 1 competentie vormen. We hebben dit proberen te ondervangen door meer dan 100 vacatures compleet te lezen en genoemde internationale competenties die nog niet onze lijst van competenties stonden, toe te voegen. Ook hebben we van alle competenties de synoniemen opgezocht en toegevoegd aan de lijst. Desondanks blijft de kans groot dat de lijst niet volledig is.

Sommige woorden die worden herkend als internationale competentie zijn dat in werkelijkheid niet

Andersom worden soms ook bepaalde woorden (of combinaties van woorden) aangemerkt als internationale competentie terwijl zij dat in sommige contexten niet zijn. Aangezien onze dataset 73.015 competenties bevat verdeeld over meer dan 31 duizend vacatures, hebben we niet bij elke competentie naar de betekenis in de zin kunnen kijken. Net als Steehouder (2020) schreef, kan de term 'internationaal' niet alleen verwijzen naar de oriëntatie van de sollicitant maar ook naar het karakter van het bedrijf zelf. Het gevolg hiervan is dus dat waarschijnlijk niet alle termen in de vacatures zijn gebruikt om een internationale competentie van de toekomstige werknemer te beschrijven. We hebben overigens wel geprobeerd om dit te ondervangen door een reeks termen weg te filteren uit de dataset. Hierbij valt te denken aan: 'flexibel in te delen', 'motivatiebrief', 'tolerantieanalyse' en 'aanpassen en verbeteren'.

Colofon

Auteurs

Astrid Elfferich
Gabriela van Staden

Redactie

Metamorfose

Foto voorblad

Shutterstock



Please visit www.nuffic.nl/ccl for more information on the reuse of this publication.



Nuffic Kortenaerkade 11 2518 AX The Hague
PO Box 29777 2502 LT The Hague
T +31 (0)70 4260 260 www.nuffic.nl