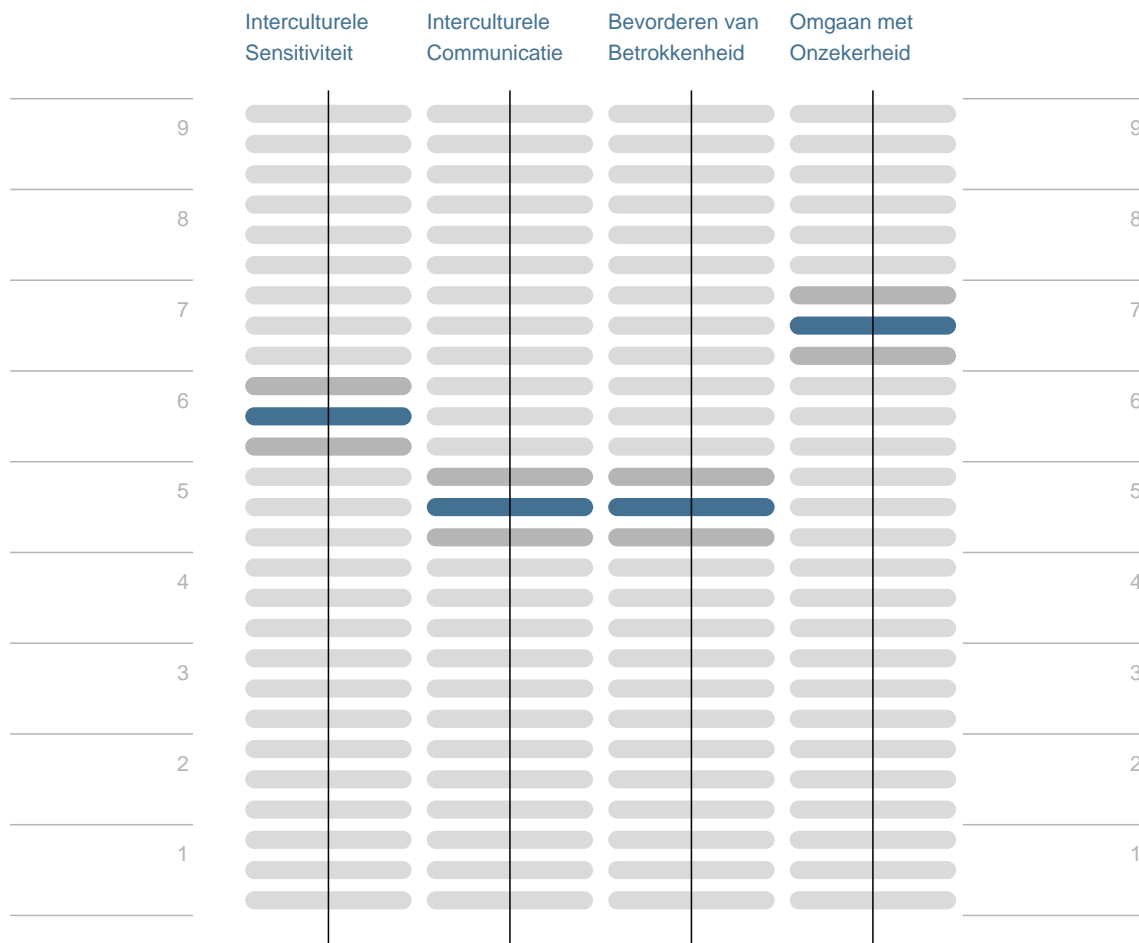
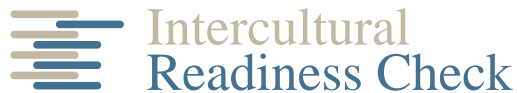


Mandy

Bedankt voor uw interesse in de Intercultural Readiness Check. In de onderstaande tabel vindt u uw persoonlijke resultaten op de vier competenties die de IRC meet. Wij hebben uw antwoorden vergeleken met die van vele anderen die de vragenlijst hebben ingevuld. De competenties worden gedetailleerd beschreven op de volgende pagina's, waar u ook informatie vindt over de interpretatie van uw profiel en suggesties hoe u uw competenties verder kunt ontwikkelen.





De vier IRC competenties

Interculturele Sensitiviteit

De mate waarin iemand interesse toont voor anderen - hun culturele achtergronden, behoeften en opvattingen, en de manier waarop zij deze tonen. De score op deze dimensie geeft aan in hoeverre iemand zich van zijn of haar culturele achtergrond bewust is, en in het gedrag laat blijken dat hij of zij andere culturen als gelijkwaardig beschouwt. De scores geven tevens aan in hoeverre iemand actief probeert de gevoelens en gedachten van een ander te begrijpen, bijvoorbeeld door te letten op verbale en non-verbale signalen.

Interculturele Communicatie

De mate waarin iemand zich bewust is van zijn manier van communiceren. De score geeft aan in hoeverre iemand actief luistert naar wat een ander zegt, en goed wil begrijpen hoe zijn stijl van communiceren op anderen overkomt. Iemand met een hoge score op deze dimensie neemt de tijd om goed te communiceren, en is zorgvuldig wanneer hij of zij een lastige boodschap moet overbrengen. Hij of zij zal zijn stijl van communiceren aanpassen aan de behoeften van zijn gehoor.

Bevorderen van Betrokkenheid

De mate waarin iemand probeert zijn omgeving te beïnvloeden vanuit een interesse in relaties, en de wens om verschillende persoonlijkheden en behoeften met elkaar te verenigen. De score geeft aan in hoeverre iemand aandacht heeft voor anderen, en weet hoe hij of zij hun interesse en enthousiasme voor een gemeenschappelijk doel kan wekken. Iemand met een hoge score op deze dimensie is goed in het opbouwen van sterke en gevarieerde netwerken en het ontwikkelen van relaties. Hij of zij probeert voortdurend de behoeften en de belangen van de verschillende partijen te begrijpen, en is ervan overtuigd is dat hij of zij een flexibele oplossing kan vinden die deze belangen met elkaar verenigt.

Omgaan met Onzekerheid

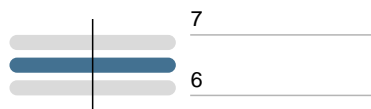
De mate waarin iemand de onvoorspelbaarheid en de complexiteit van een cultureel diverse omgeving als een kans ziet voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. De score op deze dimensie geeft aan in hoeverre iemand de dynamiek van een cultureel diverse omgeving begrijpt, en zelfbewust met onverwachte situaties omgaat. De score geeft tevens aan in hoeverre iemand bereid is om een nieuwe aanpak uit te proberen en culturele diversiteit als een bron van inspiratie ziet.

De interpretatie van uw resultaten

De IRC beschrijft uw manier van werken in een interculturele omgeving. Uw inschatting zou kunnen verschillen met die van een ander. De IRC feedback heeft tot doel u een beter inzicht te geven in uw sterke en zwakke punten bij het werken in een interculturele omgeving. Uw scores geven uw huidige benadering van interculturele omgevingen weer en de scores zijn dus geen definitieve indicatie van uw interculturele vaardigheden. Integendeel - elke competentie kan verder worden ontwikkeld. In de IRC feedback geven wij concrete suggesties voor het verbeteren van uw competenties. We maken u erop attent dat we geen verantwoordelijkheid kunnen aanvaarden voor het gebruik van de informatie in dit rapport.

Interculturele Sensitiviteit

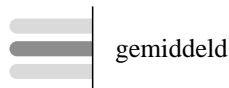
De scores op deze dimensie geven de mate aan waarin iemand interesse toont voor anderen - hun culturele achtergronden, behoeften en opvattingen, en voor de manier waarop zij deze tonen. Uw score is bovengemiddeld.



Dit geeft aan dat u geïnteresseerd bent in anderen en in de manier waarop hun culturele achtergrond hun opvattingen en gedrag beïnvloedt. U vindt het leuk mensen met een andere culturele achtergrond te leren kennen en meer over hun cultuur te weten te komen. Desondanks neigt u er wellicht toe om te wachten tot zij iets over hun cultuur vertellen en neemt u zelf niet het initiatief om meer over hun cultuur te weten te komen.

Wij onderscheiden twee facetten van Interculturele Sensitiviteit: Belangstelling voor Culturele Verschillen en Aandacht voor Signalen. Uw resultaten laten zien dat u goed let op de signalen die anderen u geven, maar dat u, als u uw Interculturele Sensitiviteit verder wilt ontwikkelen, meer belangstelling moet tonen voor culturele verschillen.

Facet 1: Belangstelling voor Culturele Verschillen



Het vermogen om eigen interpretaties, normen en waarden als cultuurspecifiek te zien, en uit uw gedrag te laten blijken dat u aandacht heeft voor de cultuur van een ander. U probeert zich in een ander te verplaatsen en u bent zich ervan bewust dat uw culturele achtergrond u op vele manieren heeft beïnvloedt. Soms besteedt u echter onvoldoende aandacht aan andere culturele zienswijzen.

Belangstelling voor Culturele Verschillen: Mogelijke valkuilen

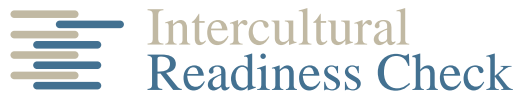
Kies de punten die voor u van belang zijn. Wellicht

- gaat u er soms blindelings vanuit dat een aantal kernwaarden in alle culturen aanwezig zijn
- past u zich oppervlakkig aan een cultuur aan zonder te proberen het gedrag van anderen te begrijpen
- bent u tevreden met wat u weet over een bepaalde cultuur, maar probeert u niet iets nieuws te ontdekken
- weet u niet hoe u respect kunt tonen voor andere culturen en tegelijkertijd voor uw zelf kunt opkomen
- beseft u soms niet voldoende dat anderen zich reeds aan u aangepast hebben.

Belangstelling voor Culturele Verschillen: Volgende stappen

Vink een of meerdere punten aan waarop u zich wilt concentreren:

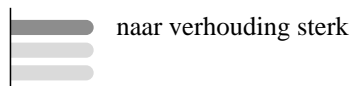
- Let op de uitzonderingen op de regel. Deze kunnen verrassende nieuwe inzichten geven in de andere cultuur.
- Verdiep uw relatie met een aantal mensen uit een andere cultuur.
- Reageer niet te snel als mensen uit een andere cultuur u irriteren. Was er een verschil tussen uw verwachtingen en die van anderen?



Interculturele Sensitiviteit

- Zijn er culturele waarden die u als ouderwets of te vrijzinnig beschouwt? Probeer te begrijpen hoe deze waarden professioneel gedrag bepalen.
- Wanneer verschillen botsen, onderzoek dan welke behoeften de betrokkenen hebben. Een gesprek over behoeften geeft ruimte voor nieuwe oplossingen.
- Wanneer u zich verdeeld voelt tussen uw respect voor andere culturen en uw eigen principes, besef dan dat men in een cultureel diverse omgeving meestal extra tijd nodig heeft om een probleem op te lossen.

Facet 2: Aandacht voor signalen



Uw score geeft aan dat u op zulke signalen let en dat u er altijd rekening mee houdt in uw contact met anderen. U bent zich ervan bewust dat status en beleefdheid de communicatie en de relaties binnen uw cultuur beïnvloeden, en waarschijnlijk ook binnen andere culturen.

Aandacht voor Signalen: Mogelijke valkuilen

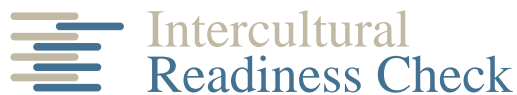
Welke van deze valkuilen zijn van toepassing op u? Wellicht

- valt u terug op uw vaardigheid om signalen op te pikken en vertrouwt u erop dat u adequaat zult reageren wanneer u met anderen communiceert.
- probeert u zich af en toe in anderen te verplaatsen, maar streeft u er niet naar om meer te leren over de cultuur die hun kijk op de wereld heeft beïnvloed.
- hebt u geen geduld met of raakt u geïrriteerd door mensen die signalen langzamer oppikken.

Aandacht voor Signalen: Volgende stappen

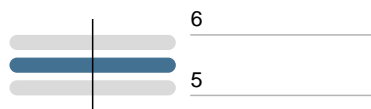
Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Bekijk of u zich vooral richt op de behoeften van anderen en niet op uw eigen behoeften.
- Benut uw vaardigheden om anderen te helpen zich uit te drukken. Luister actief, leef mee, stimuleer en ondersteun anderen in hun eigen ontwikkeling.
- Benut uw vaardigheden om een goede verstandhouding op te bouwen binnen een team dat in cultureel opzicht divers is. Creëer mogelijkheden om persoonlijke successen, uitdagingen, behoeften en wensen te delen.



Interculturele Communicatie

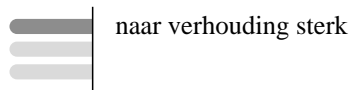
De mate waarin u zich bewust bent van uw manier van communiceren. Uw score op Interculturele Communicatie is bovengemiddeld.



Dit geeft aan dat u duidelijk gericht bent op de behoeften en de verwachtingen van uw luisteraars en dat u gericht blijft op wederzijds begrip. Soms bent u echter vooral gericht op uw eigen boodschap, bijvoorbeeld wanneer u onder druk staat of met anderen in conflict komt.

We onderscheiden twee facetten van Interculturele Communicatie: Actief Luisteren en Aanpassen van Communicatiestijl. U bent sterk in Facet 1 en u kunt zich daarom vooral richten op Facet 2, zodat u deze competentie verder kunt ontwikkelen.

Facet 1: Actief Luisteren



De mate waarin iemand bewust met anderen communiceert en voldoende op hun verwachtingen en wensen let. Uw score wijst erop dat u in verschillende communicatiesituaties kalm blijft en dat u gericht bent op de communicatieve behoeften van anderen. U bent voorzichtig met kritiek.

Actief Luisteren: Mogelijke valkuilen

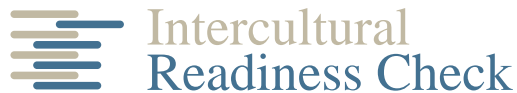
Welke van deze valkuilen zijn nog van toepassing op u? Wellicht

- ergert u zich aan mensen die hun eigen zin doordrukken terwijl u juist een positieve sfeer tracht te scheppen.
- wordt u beschouwd als iemand zonder een duidelijke mening of als iemand die aarzelt om die te verwoorden.
- voelt u zich belemmerd als verschillende mensen in een groep te snel praten en een ander onderbreken.

Actief Luisteren: Volgende stappen

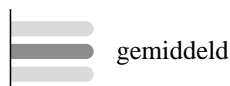
Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Wanneer u geconfronteerd wordt met mensen die het gesprek domineren om hun zin te krijgen, ontken dat dan niet, maar reageer erop. Vertrouw op uw vaardigheden om een beter evenwicht tussen de betrokken partijen te bereiken.
- Maak uzelf vertrouwd met constructieve en professionele manieren om een gesprek te leiden. Hierdoor kunt u alle partijen helpen hun bijdrage te leveren zonder dat iemand het gesprek domineert en krijgt iedereen de ruimte om zijn mening te uiten.



Interculturele Communicatie

Facet 2: Aanpassen van Communicatiestijl



De mate waarin mensen hun manier van communiceren aanpassen aan culturele vereisten. Uw resultaten geven aan dat u bereid bent uw stijl aan te passen en te letten op culturele factoren. Tegelijkertijd wilt u misschien nog steeds uw vaardigheden op dit terrein vergroten.

Aanpassen van Communicatiestijl: Mogelijke valkuilen

Hieronder staan een aantal mogelijke valkuilen. Kies de punten die voor u van belang zijn. Wellicht

- bent u bereid uw stijl aan te passen, maar bent u zich niet bewust van andere prioriteiten in de communicatie (bijvoorbeeld wanneer het onderhouden van een relatie op lange termijn belangrijker wordt gevonden dan de korte termijn resultaten van een project).
- valt u, wanneer u moe of gespannen bent, terug op stijlen waarmee u zich het meest op uw gemak voelt.
- bent u tevreden met de manier waarop u uw stijl kunt aanpassen, maar verbetert u uw vaardigheden niet voortdurend. Het gevolg is dat u subtiele betekenisverschillen over het hoofd kunt zien.

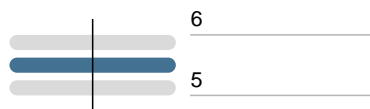
Aanpassen van Communicatiestijl: Volgende stappen

Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Hoe reageren anderen op wat u zegt? Maakt u contact met hen? Zo niet, hoe kunt u binnen die cultuur doelmatiger communiceren?
- Besteed extra aandacht aan specifieke werksituaties (bijvoorbeeld feedback bij prestaties, een vergadering voorzitten) en ga op zoek naar cultuurspecifieke regels voor de communicatie. Hoe kunnen lastige onderwerpen worden aangesneden? Hoe wordt de uitwisseling gestructureerd?
- Als u een belangrijke presentatie hebt of moet onderhandelen: Oefen dan vooraf en probeer feedback te krijgen van mensen die de cultuur goed kennen.

Bevorderen van Betrokkenheid

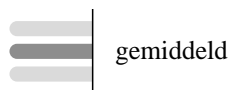
De mate waarin iemand probeert zijn omgeving positief te beïnvloeden en de verschillende persoonlijkheden en behoeften met elkaar wilt verenigen. Uw score is bovengemiddeld.



Dit laat zien dat u plezier hebt in de samenwerking met verschillende mensen en investeert in het opbouwen van relaties. U bent zich bewust van de behoeften van verschillende deelnemers en bereid om naar oplossingen te zoeken die aan die wensen tegemoet komen.

We onderscheiden twee facetten: Opbouwen van Relaties en Verenigen van Behoeften. U bent sterk in Facet 1 en kunt zich daarom beter richten op Facet 2 om deze competentie verder te ontwikkelen.

Facet 1: Opbouwen van Relaties



De mate waarin iemand investeert in het opbouwen van relaties en verschillende netwerken. Uw score laat zien dat u belangstelling hebt voor mensen die anders zijn dan u, dat u bestaande netwerken respecteert en voor advies gebruikt. U investeert waarschijnlijk ook in werkrelaties om de medewerking te verkrijgen die nodig is voor de uitvoering van projecten en u moedigt de uitwisseling tussen verschillende mensen aan. U houdt ervan om deel uit te maken van sterke netwerken van mensen die een gemeenschappelijk doel hebben.

Opbouwen van Relaties: Mogelijke valkuilen

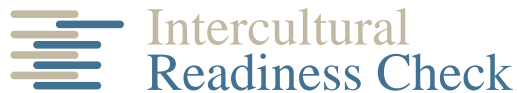
Hieronder staan een aantal mogelijke valkuilen. Kies de punten die voor u van belang zijn. Wellicht

- bent u soms tevreden met bestaande relaties en ziet u zo de mogelijkheden over het hoofd om nieuwe contacten te leggen.
- scheidt u geen mogelijkheden voor uitwisseling tussen de mensen die u kent.
- wisselt u niet van gedachten met mensen die niet tot uw directe werkomgeving behoren.
- investeert u geen energie in het opbouwen van relaties met mensen die heel anders denken en voelen dan u.

Opbouwen van Relaties: Volgende stappen

Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Bekijk uw bestaande netwerken op een nieuwe manier. Heeft u contact met steeds dezelfde mensen? Remt u nieuwe initiatieven af? Probeer iets nieuws, zoek mensen uit andere culturele groepen in uw bestaande netwerken.
- Staan uw netwerken nog voldoende open voor nieuwkomers? Sluit de verbindende kracht van uw netwerken anderen die uw netwerk zouden kunnen verrijken uit?
- Zoek naar sleutelfiguren buiten uw directe kring, die u aan de juiste mensen kunnen voorstellen.



Bevorderen van Betrokkenheid

- Hoe kunt u verschillende mensen binnen en buiten uw organisatie ondersteunen? Wat kunt u doen om hen met elkaar in contact te brengen?
- Hoe kunt u anderen laten zien dat interesse in culturele verschillen nodig is om in een cultureel gevarieerd team succesvol te zijn?

Facet 2: Verenigen van Behoeften



vereist uw aandacht

De mate waarin iemand de behoeften en wensen van verschillende deelnemers probeert te begrijpen en in hoeverre hij of zij voor flexibele oplossingen zorgt om aan die behoeften tegemoet te komen uw score laat zien dat u dat momenteel niet als één van uw sterke punten beschouwt.

Verenigen van Behoeften: Mogelijke valkuilen

Hieronder staan een aantal mogelijke valkuilen. Kies de punten die voor u van belang zijn. Wellicht

- gaat u ervan uit dat uw werkwijze het beste werkt.
- probeert u uw eigen verwachtingen op te dringen aan anderen, bijvoorbeeld als het gaat om procedures en tijdslimieten.
- bent u ongeduldig wanneer moeilijke onderwerpen moeten worden besproken.
- geeft u enkele nadelen van uw werkwijze toe, maar let u niet op de voordelen van andere benaderingen.
- neemt u niet de tijd om de onderliggende problemen van een intercultureel conflict te begrijpen.

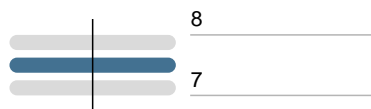
Verenigen van Behoeften: Volgende stappen

Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Besef dat individuen verschillen in hun visies en prioriteiten. Neem kennis van hun vooruitzichten, doelstellingen en uitdagingen, zodat u later rekening kunt houden met wat hen beweegt als u stappen aanbeveelt.
- Sta stil bij de bezwaren die mensen tegen uw werkwijze hebben. Zoek naar het constructieve in wat ze zeggen. Probeer bezwaren te zien als een mogelijkheid om te leren.
- Probeer de mogelijke bezwaren van belanghebbenden te begrijpen, zodat u hierop kunt ingaan wanneer u oplossingen aanbeveelt.
- Laat zien dat u geïnteresseerd en bezorgd bent wanneer u met een probleem of conflict wordt geconfronteerd. Zorg ervoor dat u vragen stelt voordat u oplossingen aandraagt.
- Werkt u in een multicultureel team, zorg er dan voor dat u de handelswijze en sociale verplichtingen van andere teamleden kent. Multiculturele teams hebben extra tijd nodig om misverstanden uit de weg te ruimen voordat ze zich op hun taak kunnen richten.

Omgaan met Onzekerheid

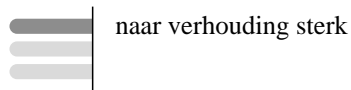
De mate waarin iemand de onvoorspelbaarheid en de complexiteit van een cultureel gevarieerde omgeving beschouwt als een kans voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Uw score is hoog.



U weet dat cultureel gevarieerde omgevingen de complexiteit van uw werk vergroten. U houdt van de uitdaging om op nieuwe manieren van werken te moeten reageren, zelfs als u niet precies weet wat de beste manier is om ermee om te gaan. U kunt door deze uitdaging worden gemotiveerd, en u waardeert deze als een bron van persoonlijke ontwikkeling.

We onderscheiden twee facetten van Omgaan met Onzekerheid: Openheid voor Culturele Complexiteit en Uitproberen van Nieuwe Werkwijzen. U bent sterk in Facet 1 en u kunt zich daarom voornamelijk richten op Facet 2, om deze competentie verder te ontwikkelen.

Facet 1: Openheid voor Culturele Complexiteit



De mate waarin iemand bereid is om met de moeilijkheden van grote culturele diversiteit om te gaan. U probeert voortdurend te begrijpen hoe culturele verschillen uw professionele rol beïnvloeden en ziet de sterke punten en de beperkingen van de werkwijze van uw eigen cultuur. U staat waarschijnlijk ook open voor verschillende manieren van samenwerking.

Openheid voor Culturele Complexiteit: Mogelijke valkuilen

Welke van deze valkuilen zijn wellicht nog van toepassing op u? Wellicht

- raakt u snel verveeld door mensen die niet zo benieuwd zijn naar culturele verschillen als u.
- besteedt u veel tijd aan de fascinerende details van een situatie en vergeet u op het grote geheel te letten.
- vindt u het moeilijk om over te schakelen van het verzamelen van meer informatie over culturele verschillen naar het formuleren van een plan van aanpak.

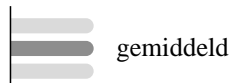
Openheid voor Culturele Complexiteit: Volgende stappen

Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Uw nieuwsgierigheid naar andere culturen wordt misschien niet door iedereen gedeeld. Hoe kunt u het onderwerp voor anderen interessanter maken?
- Schakel op tijd over van het verzamelen van informatie naar concrete stappen. Wie kan u daarbij helpen?
- Als u het moeilijk vindt om van de fascinerende details over te gaan naar het grote geheel: welke mensen in uw omgeving kunnen u helpen het juiste evenwicht te vinden?

Omgaan met Onzekerheid

Facet 2: Uitproberen van Nieuwe Werkwijzen



De mate waarin iemand door diversiteit als een bron van kennis en vernieuwing wordt gestimuleerd. U bent bereid zich vertrouwd te maken met nieuwe groepen en werkwijzen en u vertrouwt erop dat u kunt presteren wanneer u met onverwachte vereisten wordt geconfronteerd.

Uitproberen van Nieuwe Werkwijzen: Mogelijke valkuilen

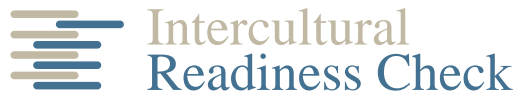
Hieronder staan een aantal mogelijke valkuilen. Kies de punten die voor u van belang zijn. Wellicht

- staat u in principe open voor mensen uit andere culturele groepen, maar brengt u in de praktijk de meeste tijd door met mensen die u goed kent.
- houdt u te weinig rekening met de complexiteit en de unieke uitdagingen van interculturele projecten.
- keurt u een actieplan te snel af omdat het niet praktisch of doelmatig lijkt te zijn.
- kiest u soms voor een snelle oplossing en stelt u betere, meer integrale oplossingen uit.
- zet u alternatieve plannen niet door wanneer u wordt geconfronteerd met weerstand van mensen uit uw eigen cultuur.

Uitproberen van Nieuwe Werkwijzen: Volgende stappen

Vink de punten aan waarop u zich wilt concentreren:

- Vertaal uw interesse in nieuwe werkwijzen naar concrete plannen. Hoe kunt u een context creëren die u helpt om uw nieuwe ideeën uit te proberen?
- Vergelijk wat u nodig hebt om te kunnen slagen in een monoculturele omgeving met wat u nodig hebt in een multiculturele omgeving. Hoe kunt u zich voorbereiden op de extra investering die een multiculturele omgeving eist?
- Als u in een multicultureel team werkt: Onderzoek of uw teamleden zich alleen oppervlakkig aan elkaar hebben aangepast. Wanneer uw team iets ongewoons moet doen, leren de teamleden dan iets nieuws van elkaar?
- Als de mensen om u heen makkelijke oplossingen te snel accepteren, hoe kunt u hen dan van andere werkwijzen overtuigen? U moet dan misschien culturele verschillen op de agenda van uw team zetten (en hoe het daarvan kan profiteren) om de interculturele competentie van uw team te versterken.



Terugkijkend op uw IRC profiel

Nu u uw IRC profiel ontvangen heeft met de informatie over hoe u deze resultaten moet interpreteren, is het wellicht handig de onderstaande vragen te bekijken. Het doel van deze vragen is u te voorzien van enkele richtlijnen bij de terugblik op uw IRC resultaten en tevens om doelen te stellen ter verdere ontwikkeling van uw interculturele bekwaamheid. Het beantwoorden van deze vragenlijst kost u ongeveer 10 minuten.

Waren de resultaten verrassend voor u?

Op welke IRC facetten, die u als een kracht ziet, vertrouwt u het meest in lastige situaties?

Kies van alle "valkuilen" die u heeft aangekruist er twee waarop u uw aandacht gaat richten.

Kies van alle "voorstellen ter ontwikkeling" die u heeft aangekruist de voornaamste suggestie voor iedere bekwaamheid

Interculturele Sensitiviteit

Interculturele Communicatie

Bevorderen van Betrokkenheid

Omgaan met Onzekerheid