

The HR relation to Internationalisation@home a policy within a Faculty

Jeanette Oostijen

Faculty of International Business and Communication
Zuyd University of Applied Sciences

Strategic Partner Event and Conference
Internationalisation 2.0
UCLL Leuven March 11th 2016



Content

- Educating Global Minds – role of HR
- Useful instruments
- Measuring effectiveness
- Future steps

Educating Global Minds

How to prepare Zuyd students and teachers for a globalised world, working from a strong internationally oriented region?

Focus on students abroad, what about staff?

- **HR policy at Faculty IBC:**

Once every three years an international experience for each staff or faculty member (started in 2012)

HR facts & figures Zuyd/IBC

	Zuyd wide	% of total	Fac. IBC	% of total
Number of Dutch employees	1752	92,9%	101	79,5%
Number of international employees	134	7,1%	26	20,5%
-Belgium/German	86	4,6%	9	7,1%
-Other European nationalities	30	1,6%	8	6,3%
-Nationalities outside of Europe	18	1,0%	9	7,1%
Total number of employees	1886		127	



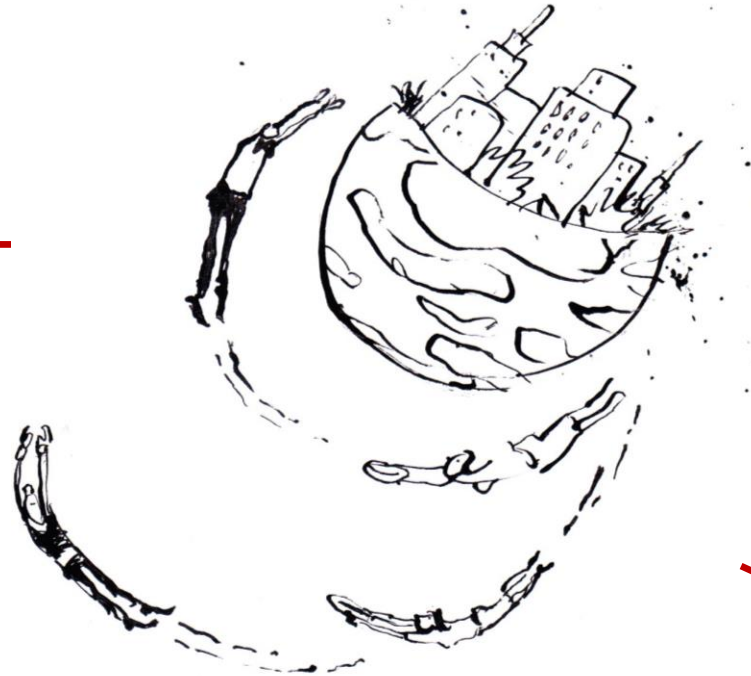
Useful instruments

- HR Cycle - Appraisal forms
- International faculty / staff recruitment
- International projects such as Tempus, Erasmus +
- Structural Faculty exchange with partners
- Internationalisation in Leadership courses and inspiration sessions at Zuyd
- Distinctive feature Internationalisation
- **Global Mind Check**
- Awareness trips Young Professionals Overseas

Global Mind Check

© Developed by research center International Relationship Management (IRM)

Being:



Doing



- 1 Behavior
- 2 (Meta)Cognition
- 3 Motivation



- + Language skills
- + ethnocentrism
- + employability

2 measurements: before and after internship/ exchange

Report Global Mind Check

Measurement
candidate

1

Measurement
candidate

2

1) Report with development on the basis of self reflection

Interpretatie tips

Nu weet je wat je gescoord hebt en ook of deze scores hoger, lager of vertrek. Wat betekent dit nu? Je scoort lager, ben je dan slechter gev niet. Het kan namelijk ook betekenen dat je erachter bent gekomen bent en nu het stadium hebt bereikt van bewust onbekwaam. Cijfr context zeggen ze echter veel meer.

Bij een stage of uitwisseling in het buitenland waarbij je vaak je culturele competenties, of het (nog) ontbreken ervan, zijn weergave van wat jij denkt dat je (al) kunt. De scores bij ter hebt meegemaakt en of je in situaties terecht bent gekom competenties moest gebruiken. Enerzijds zou je jezelf du tenslotte pas wat je weet en kunt op het moment dat e wellicht lager). Je blijft toch nog onbewust onbekwaar kun je jezelf ook 'onderschat' hebben of situaties hr onbewust onbekwaam, naar leren bent gegaan (dr teit natuurlijk ook mee. Als je heel laag scoort op nodig hebt gehad tijdens je verblijf in het buiten de competentie kunnen hebben moeten leren een hele hoge score, maar nu een hele lage, f Het betekent in ieder geval dat je bewust be hierbij kun je nu aan het werk om ze te tra of goed inschatten of je bent niet in situar eigenlijk je competentie is.

Al met al, nu je dus je scores weet en om over je verblijf te reflecteren en sectie zullen we dan ook enkele tip Een laatste opmerking tot besluit dat niet dat je achterover kunt kan het proces gewoon weer

Reflectie tips

Hieronder geven we een aantal tips die je kunt gebruiken om je culturele competenties (verder) te ontwikkelen/trainen. Zoals in het Maslow model wordt weergegeven is reflectie de eerste stap om uiteindelijk onbewust bekwaam te kunnen worden. Ga voor jezelf dus eens na hoe elk van jouw competenties ervoor staan.

1. 'Being'

1 culturele empathie

Kies een paar suggesties die voor jou relevant zijn:

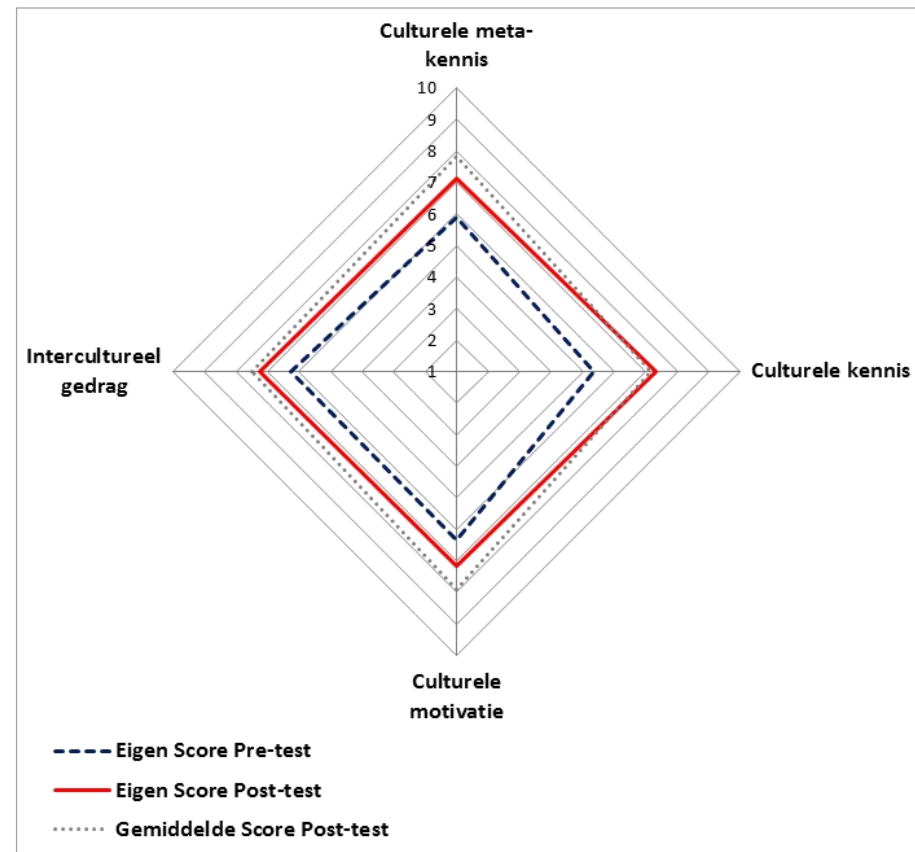
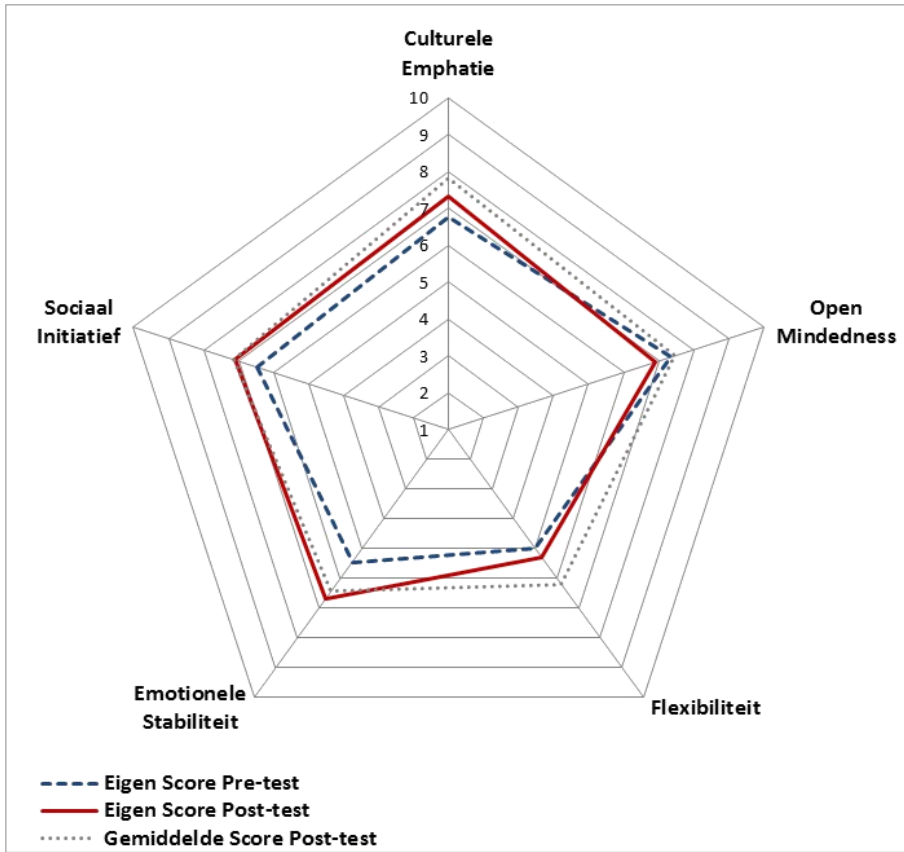
- Reflecteer op je eigen cultuur en de waarden die je hebt meegekregen. Welke invloed hebben ze op jouw gedrag en overtuigingen? Bijvoorbeeld met betrekking tot samenwerking, leiding nemen en geven, individualiteit, respect en vriendschap.
- Vraag actief hoe mensen uit andere culturen over jouw cultuur denken.
- Leer meer over andere culturen door het lezen van kranten, boeken, het kijken van tv programma's en films, het verbreden van je sociale netwerk, het volgen van workshops, etc.
- Blijf situaties opzoeken waar je culturele diversiteit aan den lijve kunt ondervinden.
- Let bewust op verbale en non-verbale signalen van mensen uit andere culturen: hoe direct communiceren mensen? Hoe gaan ze met elkaar om? Wat voor gevoel voor humor hebben ze? Hoe gaan ze om met emoties?
- Leer ook tussen de regels door te lezen.
- Vraag door als je een verbale boodschap of gedrag niet begrijpt.
- Let op gelaatsuitdrukkingen en lichaamstaal.
- Stel persoonlijke vragen.
- Probeer oprecht en actief te luisteren.

2 open mindedness

Kies een paar suggesties die voor jou relevant zijn:

- Probeer je oordeel over iets of iemand uit te stellen. Dat klinkt makkelijker dan het lijkt. We oordelen vaak al binnen een fractie van een seconde.
- Vergelijk jouw interpretatie van iemands gedrag eens met die van iemand die heel anders denkt.
- Zoek actief naar situaties die nieuw, onbekend of zelfs een beetje eng zijn.
- Probeer eens je vertrouwde manier van doen los te laten en een andere benadering te kiezen. Bijvoorbeeld door heel speels met een probleem om te gaan wanneer je doorgaans heel serieus bent. Of door je behoefte aan structuur eens los te laten en met de stroom mee te gaan.
- Als jouw benadering of gedrag weerstand opwekt, probeer dan uit te vinden waarom dat zo is. Probeer het ook eens van de andere kant te zien. Zie weerstand als een kans om te groeien.
- Wees je bewust van je (menselijke) neiging om te stereotyperen en anderen in hokjes te stoppen. Zoek de spreekwoordelijke uitzondering op de regel.

Example output Global Mind Check



Personal Report- Reflection- instrument – Included in portfolio

Measuring effectiveness?

- Global Minds Check 2.0 – monitor
- Quality Assurance – staff mobility survey

Global Mind Check 2.0

Measurement
Candidate

1

Measurement
Candidate

Supervisor

Peer

Subordinate

2

2) 360 ° feedback analysis

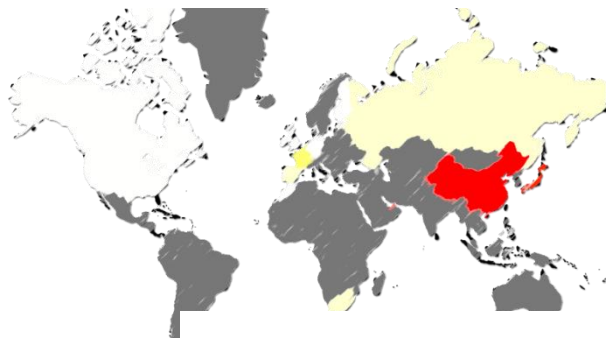
More information: ankie.hoefnagels@zuyd.nl

**ZU
YD**

Quality Assurance faculty mobility

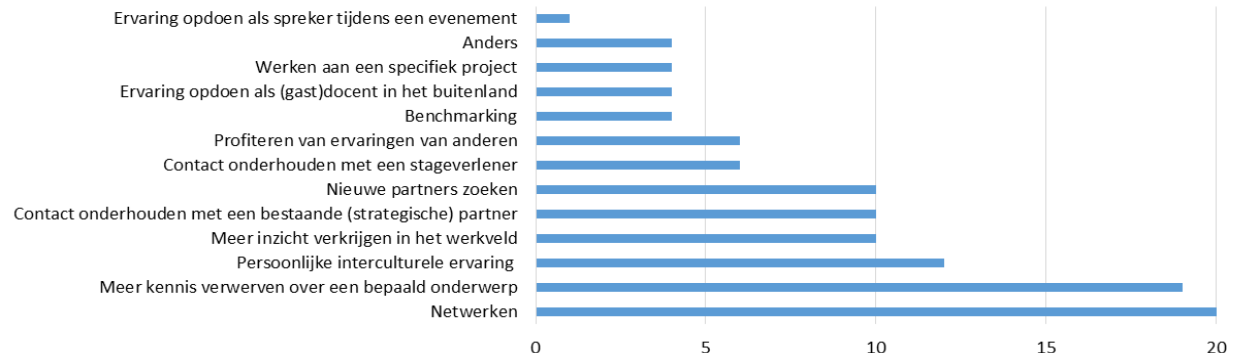
Staff mobility survey

- Response rate
- Destination
- Goals of mobility
- Specific projects
- Experienced support received



Land	Aantal	Afdeling (aantal)
België	1	ES
Canada	1	Anders
China	12	ES-IB-OTC(9)-FIBC
Duitsland	1	Anders
Estland	1	IB-Anders
Finland	1	IB
Frankrijk	7	ES-IB(2)-FIBC
Groot-Brittannië	1	ES
Ierland	1	ES
Japan	11	ES-OTC(9)-FIBC
Marokko	1	IB
Portugal	1	FIBC
Rusland	2	IB(2)
Spanje	2	FIBC
Verenigde Arabische Emiraten	11	ES-OTC(9)-FIBC
Verenigde Staten	1	FIBC
Zuid-Afrika	2	FIBC-IO

Doelstellingen



Future steps

- Extend HR policy on internationalisation to other faculties
- Include internationalisation in professional development / training
- Mainstreaming of HR - internationalisation
- Structural staff/faculty exchange partners
- Further research on mobility and effectiveness by using Global Mind monitor
- Embedding results of Internationalisation in curricula

A
Global Mind
is a joy forever!

