Examen Lezen II

Tijdsduur 100 minuten

2023

Openbaar examen

Teksten en vragen

Instructie

- In dit boekje staan 6 teksten die horen bij het Openbaar examen Lezen.
- Bij elke tekst moet u een aantal vragen beantwoorden. In totaal moet u 36 vragen beantwoorden.
- Het zijn allemaal meerkeuzevragen. Er is steeds maar één goed antwoord.
- U moet het goede antwoord omcirkelen met potlood.
- Wanneer er géén antwoord omcirkeld is, dan is het antwoord altijd fout.
- U kunt tijdens het leesexamen altijd uw antwoord wijzigen.
- U mag zelf bepalen met welke tekst u begint, en in welke volgorde u de teksten maakt, als u aan het einde van het examen maar alle vragen beantwoord heeft.
- U mag in uw boekje aantekeningen maken en zinnen onderstrepen.
- U krijgt 100 minuten de tijd om alle vragen te beantwoorden. Let op: het is belangrijk dat u uw tijd goed verdeelt over de vragen.
- Voor sommige vragen is het nodig dat u de hele tekst leest, of een tekstgedeelte. Voor andere vragen is dat niet nodig, u hoeft dan alleen maar bepaalde informatie op te zoeken. Lees dus steeds eerst de vragen. U weet dan of u grotere stukken tekst moet gaan lezen of alleen maar informatie moet opzoeken. U weet dan ook of u veel of weinig tijd nodig heeft om de vraag te beantwoorden.
- U mag een woordenboek gebruiken.
- Het Openbaar examen is representatief voor het echte examen qua soort taken en scoring. Er is echter een verschil in de wijze van afname. Bij het echte examen krijgt u de vragen digitaal aangeboden en klikt u ook de antwoorden digitaal aan.

Succes!

NT2 **Staatsexamen Nederlands als tweede taal**

HET EXAMEN BEGINT
OP PAGINA 4

Deze tekst komt uit een dagblad en gaat over coaching.

BEANTWOORD VRAAG 1 T/M 5

Gun jezelf een coach

Jaarlijks geven bedrijven en particulieren veel geld uit aan coaching en training. Hans Wessels, hoogleraar organisatiekunde en coaching, stelt terecht: "De vraag is of de coach de aanzienlijke tarieven wel waarmaakt. Wat zijn nu daadwerkelijk de effecten van coaching en supervisie? Wat levert het de gecoachte en de organisatie concreet op?"

Niet toevallig is de NOBCO, de beroepsvereniging van coaches, samen met de Universiteit Utrecht, begonnen met een onderzoek naar de succesfactoren van coaching. Zolang er nog geen concreet wetenschappelijk bewijs is dat coaching werkt, blijft het gissen.

Veel mensen beweren baat te hebben bij coaching. Nu zou je kunnen zeggen: dat beweren homeopaten, acupuncturisten en natuurgenezers ook over hun resultaten. En daar wordt verschillend over gedacht, met name vanuit de wetenschap.
Bij coaching ligt dat wat anders. Want wat doet een goede coach? Die stelt wel doelen, maar belooft je geen beterschap, geen concreet resultaat. Die maakt tijd voor je, luistert, en stelt vragen. Een goede coach nodigt uit tot zelfreflectie, iets waar we in ons jachtige leven geen tijd meer voor (kunnen) maken. Coaching nodigt uit tot nadenken over je koers, je toekomst; het helpt je je geschiedenis en je patronen te begrijpen. Het nodigt je uit te oefenen, en later in praktijk te brengen van nieuw, passender gedrag en denkpatronen. De klant is aan zet. Want het resultaat van coaching is uiteindelijk wat de klant er zelf mee doet.

Ik moet in deze discussie vaak denken aan mijn oude leraar wiskunde, meneer de Vos. Die had een lijfspreuk: "Waar is wat werkt". En zo is het. Ik zie het bewijs dat coaching werkt dagelijks in ons bedrijf. Onze klanten krijgen weer zin in hun werk, hebben een baan gevonden, gaan ander, meer functioneel gedrag vertonen en ondergaan soms zelfs een metamorfose.
Ik heb talloze voorbeelden van klanten die dankzij coaching stappen hebben gezet in hun loopbaan, het gesprek met hun partner zijn aangegaan, of met hun werkgever. Klanten die geleerd hebben met stress om te gaan, of zichzelf beter weten te profileren.
Kan een goede vriend dat ook niet bewerkstelligen, of een wijze zus of buurman? Misschien wel, alleen hebben die niet altijd tijd, zijn niet objectief, missen de noodzakelijke kennis en ervaring of zijn te veel met zichzelf bezig om een goede coach te kunnen zijn. Vroeger bakten we ons eigen brood, en molken onze eigen koeien. Tegenwoordig kopen we alles bij de supermarkt. Ons geestelijk leven haalden we vroeger bij de kerk of bij opa. Tegenwoordig kopen we dat ook in bij een professional.

Een goede coach moet in elk geval aan een paar basisvoorwaarden voldoen. Ten eerste moet je een goede coachopleiding gedaan hebben waarin je, naast de nodige coachinstrumenten, leert hoe je professionele houding moet zijn. Wat wel en niet tot je expertise behoort. Dat voorkomt brokken. Verder moet een coach over de nodige relevante levenservaring beschikken. Geloofwaardigheid, een gelijkwaardige gesprekspartner zijn, is essentieel voor een goede coachrelatie. Ten slotte moet de coach beschikken over oprechte nieuwsgierigheid naar de klant.

Coaching werkt bij mensen die psychisch gezond zijn, maar in hun leven ergens tegenaan lopen waar ze wat hulp bij kunnen gebruiken. Bij psychische problemen of verwerking van een afschuwelijke gebeurtenis uit het verleden moet je naar een psycholoog of psychiater.
Coaching werkt wel bij bijvoorbeeld overspannenheid, bij moeite hebben met grenzen stellen, om nieuw gedrag aan te leren zoals assertiviteit of bij vergroten van zelfvertrouwen of zichtbaarheid. Met hulp van een coach kun je bepaalde competenties aanleren of verbeteren, voor jezelf zaken eens op een rijtje zetten (om bijvoorbeeld je balans tussen werk en privé te verbeteren), om een nieuw toekomstperspectief of een nieuwe baan te vinden.
Coaching werkt zeker niet voor iedereen. De klant moet in staat zijn echt naar zichzelf te kijken, bereid en in staat zijn tijd en moeite in een coachingstraject te steken en offers te brengen. En wil deze persoon echt zelf, is de behoefte voldoende groot, of is hij of zij gestuurd? Pas als de klant coachbaar is, en als er een klik is tussen coach en klant, kan coaching werken.
Bovenal zou coaching een cadeautje moeten zijn. Een geschenk aan jezelf om in hectische, veeleisende jaren tijd te nemen voor reflectie.

Beantwoord vraag 1 tot en met 5 met behulp van de tekst "Gun jezelf een coach" (pagina 4).

1 Waarom is het “niet toevallig” (r. 5) dat de NOBCO een wetenschappelijk onderzoek begonnen is naar de succesfactoren van coaching?

A omdat bedrijven tegenwoordig erg veel geld uitgeven aan coaching maar het nog altijd onduidelijk is of coaching wel werkt
B omdat de NOBCO weerstand wil bieden aan de kritische houding vanuit de wetenschap over de concrete resultaten van coaching
C omdat er binnen de NOBCO zeer verschillend gedacht wordt over de daadwerkelijke resultaten van coaching

2 Wat moet de klant volgens regel 8 t/m 17 eerst doen voordat hij resultaat kan boeken?

A doelen stellen
B over zichzelf nadenken
C tot rust komen

3 Hein is 24. Na zijn opleiding psychologie heeft hij de opleiding tot coach gevolgd. Hij kan goed luisteren en onderzoekt graag waarom mensen bepaald gedrag vertonen. In regel 30 t/m 35 noemt de schrijver achtereenvolgens drie basisvoorwaarden waaraan een goede coach moet voldoen. Aan welke van die basisvoorwaarden voldoet Hein waarschijnlijk niet?

A de eerste
B de tweede
C de derde

4 Wanneer kan coaching mislukken, volgens de tekst?

A als de klant last heeft van iets wat in het verleden is ontstaan
B als de klant niet gemotiveerd is om te veranderen
C Nooit, coaching levert altijd iets positiefs op.

5 Wat wil de schrijver met deze tekst vooral bereiken?

A Hij wil lezers ervan overtuigen dat coaching kan werken.
B Hij wil lezers informeren over de resultaten van coaching.
C Hij wil lezers laten zien hoe coaching werkt.

Deze tekst gaat over de vraag hoe namaakmedicijnen het beste kunnen worden gebruikt bij patiënten.

BEANTWOORD VRAAG 6 T/M 12

Naar een toepassing van het placebo-effect

Een placebo is een namaakmedicijn waar geen werkzame bestanddelen in zitten. De placebo geneest dus niets. Maar omdat degene die de placebo gebruikt, denkt dat hij een echt medicijn gebruikt en vertrouwen heeft in de werking ervan, kan dit namaakmedicijn klachten toch laten verminderen of verdwijnen.

Er zijn twee modellen die de werking van placebo's mogelijk verklaren: het conditioneringsmodel en het verwachtingsmodel. Het conditioneringsmodel is gebaseerd op het Pavlov-effect. Pavlov, een Russische fysioloog, liet honden een bel horen als ze eten kregen. Na verloop van tijd gingen de honden al kwijlen als ze de bel hoorden, nog voordat het eten er was. Eenzelfde principe gaat op voor mensen die ooit een werkend geneesmiddel hebben gekregen. Als dat medicijn wordt vervangen door bijvoorbeeld een suikerpilletje, kunnen ze nog steeds baat hebben bij de placebo. Bij Parkinson-patiënten is dat aangetoond. Bij het tweede model, het verwachtingsmodel, hoeft iemand geen geneesmiddel te hebben gehad. Je kunt een verwachting hebben over de werking van een medicijn zonder het ooit te hebben geslikt.

Als dit verwachtingsmodel het placebo-effect verklaart, kan het geven van positieve informatie over de werking van een middel een patiënt helpen. Maar als het conditioneringsmodel het placebo-effect verklaart, is het juist beter om een geneesmiddel te associëren met een neutrale stimulus, bijvoorbeeld de kleur of geur van een medicijn, een witte doktersjas of de manier waarop een medicijn wordt toegediend, zoals een injectie of een pil. Daardoor kunnen mensen misschien toe met minder medicijn om hetzelfde effect te krijgen.

De vraag is dan: welk model werkt nu het beste als een dokter zijn patiënt wil helpen met een placebo? Moet hij de verwachting van de patiënt manipuleren, of hem trainen? Om dit te onderzoeken heeft de psycholoog Nicholas Voudouris van het Plenty Ziekenhuis in het Australische Victoria in 1990 een experiment uitgevoerd. Hij onderzocht het effect van een roze placebo-crème op de pijnbeleving van veertig studenten. Het opwekken van pijn gebeurde met een elektrische schok op de arm.

Voudouris gaf zijn proefpersonen tien stroomstoten met een hoog voltage, vijf met de zogenaamd pijnverlichtende crème en vijf zonder. Vervolgens verdeelde hij zijn proefpersonen in vier groepen en gaf hij de proefpersonen weer een serie stroomstoten, weer met en zonder crème. Daarop ontstonden de volgende groepen:

- Groep 1 verwachtte dat de crème pijnverlichtend zou werken (dit was hen vooraf verteld) en kreeg de tweede keer, nadat de crème opgebracht was, een lagere stroomstoot dan de eerste keer. Deze proefpersonen waren daarom getraind de crème te associëren met minder pijn.
- Groep 2 verwachtte dat de crème pijnverlichtend zou werken (dit was de proefpersonen vooraf verteld) en kreeg ook de tweede keer de hoge stroomstoot.
- Groep 3 verwachtte niet dat de crème pijnverlichtend zou werken (dit was de proefpersonen vooraf ook niet verteld) en kreeg een lagere stroomstoot dan de eerste keer.
- Groep 4 verwachtte niet dat de crème pijnverlichtend zou werken en de tweede keer kregen de proefpersonen wederom een hoge stroomstoot.

De resultaten lieten duidelijk zien dat er alleen een placebo-effect optrad in de groep die zowel getraind was als een verwachting had en de groep die alleen getraind was. Uit dit onderzoek en uit latere onderzoeken blijkt dat een arts een sterker placebo-effect lijkt te kunnen bewerkstelligen door mensen te trainen in plaats van alleen een verwachting bij ze op te wekken.

Een autoriteit op het gebied van Pavlov's techniek is Robert Ader, een psychiater aan de Universiteit van Rochester. Hij stuitte op dit fenomeen toen hij ratten leerde het drinken van suikerwater te associëren met misselijkheid, door ze na het drinken een injectie te geven met een misselijkmakend goedje. Later stierven deze ratten als ze suikerwater hadden gedronken, zonder dat er een injectie volgde. Dat kwam door een bijwerking van de misselijkmakende injectie: het middel onderdrukte het immuunsysteem. En door alleen al suikerwater te drinken, werd bij deze ratten het immuunsysteem onderdrukt zonder dat ze de injectie hadden gekregen. Vervolgens waren ze extra vatbaar voor virussen en bacteriën, waardoor ze stierven.

Eén van de eerste toepassingen van de invloed die de geest kan hebben op het immuunsysteem komt uit de groep van Ader. Zijn ratten hebben het leven gered van een 13 jaar oud meisje uit Cleveland, dat leed aan de ziekte lupus. Bij deze ziekte valt het immuunsysteem het eigen lichaam aan en veroorzaakt bloedingen, toevallen, nierproblemen en een hoge bloeddruk. De artsen overwogen de baarmoeder van het meisje te verwijderen uit vrees dat ze zou sterven aan bloedverlies als ze begon te menstrueren. De medische staf wilde het meisje Cytoxan geven, een middel dat het immuunsysteem sterk onderdrukt en hetzelfde middel dat Ader aan zijn ratten had gegeven.

Om een sterke associatie tussen het slikken van Cytoxan en het onderdrukken van het afweersysteem bij het meisje op te wekken, besloot Ader haar te leren dit middel te associëren met de vervelende en onvergetelijke smaak van leverolie en met de rozengeur van een sterk parfum. Eén keer per maand kreeg ze Cytoxan toegediend terwijl ze de leverolie dronk en rook aan het rozenparfum. Tegelijkertijd moest ze aan een roos denken. In de vierde maand dronk ze de olie, rook ze aan het parfum, en dacht ze aan een roos, zonder Cytoxan. Nog jaren later hoefde ze om haar immuunsysteem te onderdrukken alleen nog maar aan een roos te denken.



Beantwoord vraag 6 tot en met 12 met behulp van de tekst "Naar een toepassing van het placebo-effect" (pagina 6 en 7).

6 Wat heeft Nicholas Voudouris in zijn onderzoek aangetoond met betrekking tot training en verwachting?

A Training en verwachting zijn alleen effectief als ze samen worden toegepast.
B Training is het effectiefst.
C Verwachting is het effectiefst.

7 Elke keer als een patiënt de injectienaald van zijn arts ziet, reageert zijn lichaam alsof hij het medicijn al heeft gekregen. Wat heeft dezelfde werking?

A de bel van Pavlov (regel 7)
B de suikerpil (regel 10)
C de roze placebo-crème (regel 23)

8 Waarom stierven de ratten uit het onderzoek van Robert Ader, terwijl ze alleen suikerwater dronken?

A omdat de injectie die ze eerder hadden gehad te grote bijwerkingen had
B omdat de terugkerende misselijkheid hun immuunsysteem had aangetast
C omdat ze zodra ze suikerwater dronken, hun immuunsysteem onderdrukten

9 Op welke manier redden de ratten van Robert Ader het leven van het meisje uit Cleveland?

A Door het onderzoek met de ratten wist Ader dat hij haar door training haar immuunsysteem kon laten onderdrukken.
B Door het onderzoek met de ratten wist Ader dat hij met Cytoxan haar immuunsysteem kon onderdrukken.
C Door het onderzoek met de ratten wist Ader hoe hij het meisje kon genezen zonder haar ooit medicatie te geven.

10 Wat is de belangrijkste conclusie van de laatste alinea?

A dat na een korte periode van medicatie overgegaan kan worden op het verstrekken van een placebo
B dat training van de menselijke geest het gebruik van medicatie overbodig kan maken
C dat wat voor dieren werkt, ook voor mensen kan werken

11 Hoe verhouden de onderzoeken van Robert Ader zich tot het onderzoek van Nicholas Voudouris?

A De onderzoeken van Ader herhalen wat Voudouris heeft aangetoond.
B De onderzoeken van Ader versterken wat Voudouris heeft aangetoond.
C De onderzoeken van Ader bewijzen het tegendeel van het onderzoek van Voudouris.

12 Wat is het doel van deze tekst?

A lezers erop wijzen dat mens en dier in het onderzoek naar placebo's niet gespaard worden
B lezers ervan overtuigen dat placebo's op termijn echte medicijnen gaan vervangen
C lezers informeren over de werking en toepassing van verschillende vormen van placebo's

Deze tekst komt uit de universiteitskrant van de Technische Universiteit Delft (TU/d).

BEANTWOORD VRAAG 13 T/M 17

De taal van de universiteit

Heeft het Nederlands als voertaal op de universiteit zijn langste tijd gehad? Of moeten buitenlandse studenten juist Nederlands leren? Het antwoord op deze vragen is niet eenvoudig te geven, maar één ding is zeker: als in het hoger onderwijs in de toekomst alleen nog Engels gesproken wordt, krijgen we hier een laagopgeleide bevolking die Nederlands spreekt en een hoogopgeleid Engelstalig deel. Hetzelfde gebeurde in België met het Vlaams en Frans.
We inventariseerden enkele meningen binnen de TU/d.

Rector magnificus prof. dr. Peter Klinkhamer is duidelijk als de rol van het Nederlands op de universiteit ter sprake komt. "Nederlands is een mooie hobby", stelt hij. "Maar het Engels is echt de enige internationale wetenschappelijke taal. Als we op wetenschapsgebied iets willen betekenen, moeten we in het Engels werken." Klinkhamer is wel van mening dat Nederlands leren een goed idee is voor een buitenlandse onderzoeker in opleiding (AIO) die van plan is in ons land te blijven wonen en werken. "Bij mijn capaciteitsgroep bij Scheikundige Technologie heb ik vaak geld uitgetrokken voor extra cursussen voor AIO's. Het Nederlands is voor het sociale leven wel degelijk belangrijk."

Opleidingsdirecteur Bob Verweij van de nieuwe faculteit Industrial Design is enthousiast over de prestaties en vorderingen van de zeventig eerstejaars studenten in het Engels, de officiële voertaal bij zijn studierichting. "Het gaat hartstikke goed, echt boven verwachting. Ik had al verschillende bedrijven gevraagd of ze cursussen konden geven als er problemen zouden komen, maar dat is nog niet nodig geweest. We hebben pas onze Raad van Advies op bezoek gehad, waar leden in zitten uit Chicago, Milaan en Parijs. De studenten gingen in vlot Engels met deze mensen in discussie. Ze hebben goed stand gehouden", vertelt Verweij.
"Veel van onze communicatie gaat in het Engels, dat is nodig omdat een aantal van onze docenten het Nederlands niet machtig is en door het internationale klimaat dat heerst in ons vakgebied. Nederlandse studenten en docenten praten Nederlands onder elkaar, maar van de buitenlandse docenten leren ze zich al doende op een goede manier uitdrukken in het Engels."

In eerste instantie had Verweij niet gedacht dat het nodig zou zijn voor de buitenlandse docenten om Nederlands te leren. "Er blijkt toch een behoefte te zijn om Nederlands te leren, puur uit sociale overwegingen. Een aantal van onze docenten gaat deze zomer naar de nonnen in Vught voor een stoomcursus."
"Of het goed is dat op een Nederlandse universiteit alleen Engels gesproken wordt? Ik denk dat de kloof tussen laag- en hoogopgeleid er toch al is. De voordelen van internationalisering en goed Engels kunnen spreken, wegen op tegen de nadelen. Het is meer een kwestie van evolutie, van integratie. Moeten we nou zonodig vasthouden aan onze klompen? We lopen tegenwoordig toch allemaal op leren schoenen en blij toe. Aan de andere kant: het zou toch jammer zijn als niemand meer Couperus in het Nederlands kon lezen."

Paola Ipema, hoofd van het Centrum voor Taal en Techniek (CTT) en docent Spaans, constateert dat er weinig waardering is voor de inspanningen van AIO's die Nederlands leren. "Ik heb wel te doen met de buitenlandse AIO's aan de TU/d", zegt Ipema. "Het lijkt wel of we vergeten zijn dat het gaat om mensen ín Nederland. Bij het CTT maken wij steeds vaker mee dat AIO's na de basiscursus Nederlands al les moeten geven in hun eigen vak. Aangezien dat in de tweede taal van alle betrokkenen gaat, namelijk Engels, is dat zwaar. Ik merk dat het nogal frustrerend voor ze is dat er zo weinig belangstelling vanuit de TU/d is voor het Nederlands. Het wordt niet nodig geacht. De waardering voor het leren van Nederlands is er niet, terwijl een taal leren een zeer intensieve bezigheid is die veel tijd kost. Ondanks dat willen de meeste AIO's wel, maar ze moeten de Nederlandse les na de beginnerscursus meestal zelf bekostigen. Goed Nederlands leren wordt zo ongeveer gelijkgesteld met een tennisles of een cursus breien."

De Bulgaar Milian Dimov slaagde bij het CTT onlangs als eerste buitenlandse student voor het Staatsexamen NT2. Hij werkt sinds 2018 als AIO bij Informatica. Het CTT was trots op zijn prestatie en gaf vorige week een feestje voor de nietsvermoedende Dimov. "Voor mijn wetenschappelijk werk heb ik het Nederlands niet nodig", vertelt hij. "Maar in mijn dagelijks leven is het belangrijk. Ik wil met mensen kunnen omgaan. Ik wil geïntegreerd zijn, niet geïsoleerd. Dat is belangrijk voor iemand die uit het buitenland komt. Ik heb nog niet besloten of ik hier wil blijven, maar ik ben hier in ieder geval vier jaar van mijn leven. Bovendien is het leuk om een taal te leren."
Dimov spreekt behalve het Bulgaars goed Engels, dankzij het feit dat Engelse les een prioriteit was op zijn middelbare school in verband met het leren omgaan met computers. Ook verstaat hij Russisch. Nederlands vindt hij gemakkelijker dan sommige andere talen. "Ik denk omdat de regels en de uitspraak vrij consequent zijn. In het begin vond ik de Belgische uitspraak beter te begrijpen. Ik weet ook niet hoe dat komt."



Beantwoord vraag 13 tot en met 16 met behulp van de tekst "De taal van de universiteit" (pagina 10 en 11).

13 Wat wil prof. dr. Peter Klinkhamer eigenlijk zeggen met “Nederlands is een mooie hobby”?

A Hij vindt dat AIO’s de Nederlandse taal binnen hun werktijd moeten leren.
B Hij vindt het belangrijk dat AIO’s hobby’s hebben naast hun werkzaamheden.
C Hij vindt het Nederlands niet belangrijk voor het werk op de universiteit.

14 Waarom heeft Peter Klinkhamer geld besteed aan taalcursussen voor zijn mensen?

A omdat hij graag wil stimuleren dat ze in Nederland blijven wonen en werken
B omdat hij het leren van Nederlands belangrijk vindt voor het contact tussen collega’s
C omdat hij weet dat ze Nederlands nodig zullen hebben in het dagelijks leven

15 Bob Verweij had aan verschillende bedrijven gevraagd om cursussen te geven. Wat voor cursussen bedoelt hij?

A cursussen Discussiëren
B cursussen Engels
C cursussen Industrial design
D cursussen Nederlands

16 Vindt Bob Verweij het goed als er op Nederlandse universiteiten alleen maar Engels zou worden gesproken?

A ja
B nee
C Dat zegt hij niet duidelijk.

17 Wat is de belangrijkste reden dat Milian Dimov Nederlands heeft geleerd?

A Hij vindt Nederlands een gemakkelijke taal.
B Hij wil beter integreren in Nederland.
C Hij wil zijn werk als AIO beter kunnen doen.

In dit artikel uit een tijdschrift worden twee onderzoekers ondervraagd over hun onderzoek naar topsportsucces.

BEANTWOORD VRAAG 18 T/M 25

Succesvol op het gebied van topsport

De kans op topsportsucces verschilt niet alleen sterk per persoon, maar ook per land. Welke factoren zijn hierop van invloed en in hoeverre zijn deze maakbaar? Sociologie Magazine sprak met twee onderzoekers: Gijs Besselink en Yvonne Lamers. "Het zal voor kleine landen de komende jaren steeds lastiger worden om zich als topsportland te handhaven."

Welke ingrediënten zijn van belang om in de sport de top te bereiken? Allereerst: aanleg. Zonder zijn fameuze spelinzicht was Johan Cruijff nooit topvoetballer geworden en zonder zijn uithoudingsvermogen had Sven Kramer geen Olympische schaatsmedailles gewonnen. Daarnaast: doorzettingsvermogen en inzet. Een mooi voorbeeld is ex-zwemmer Maarten van der Weijden, die, ter voorbereiding op zijn gouden race tijdens de Olympische Spelen van 2008, zes maanden lang hele dagdelen in een hoogtetent doorbracht. Dit zijn persoonlijke factoren, die bepalend zijn voor het succes van individuele sporters. Sportsucces verschilt echter niet alleen per persoon, maar ook per land. Hierin is een patroon zichtbaar: waar sporters uit het ene land overwinning na overwinning boeken, komen sporters uit andere landen nooit ook maar in de buurt van de prijzen. Wat zijn hiervan de oorzaken? En in hoeverre zijn die door een land zelf te beïnvloeden? Topsportonderzoekers Gijs Besselink (hierna aangeduid als GB), hoogleraar Sportontwikkeling aan de Utrechtse School voor Bestuur en Organisatie van de Universiteit Utrecht, en Yvonne Lamers (hierna aangeduid als YL), wetenschappelijk medewerker bij de vakgroep Sportbeleid en Management aan de Vrije Universiteit Brussel, houden zich in hun onderzoek bezig met deze vragen.

I *In het onderzoek gebruiken jullie de Olympische Spelen als standaard om te bepalen hoe succesvol een land op het gebied van topsport is. Waarom hebben jullie juist voor die standaard gekozen?*

GB: "Voordat we met ons onderzoek begonnen, hebben we goed nagedacht over de vraag: hoe meet je eigenlijk succes? Uiteindelijk kwamen we tot de conclusie dat de Olympische Spelen de eerlijkste standaard vormen. Bij iedere andere standaard ontstaat namelijk een *bias*: als een Engelsman hem ontwikkelt zal hij er vooral sporten als rugby en cricket in opnemen, terwijl een Nederlander juist voor korfbal zal gaan."
YL: "Maar eigenlijk maakt het niet zoveel uit welke standaard je kiest. We hebben verschillende standaarden die worden gebruikt naast elkaar gelegd en dan blijkt dat de ranglijsten die daaruit voortkomen erg op elkaar lijken."

II *Welke factoren bepalen of een land topsportsucces heeft?*

GB: "De twee belangrijkste factoren zijn bevolkingsomvang en Bruto Nationaal Product. Die bepalen ongeveer vijftig procent van het verschil in topsportsucces tussen landen. Daar kun je als land vanuit het sportbeleid echter niets aan doen en er is al heel veel onderzoek naar gedaan. Het nieuwe van ons onderzoek is dat we hebben gezegd: daar weten we nu wel genoeg van, hoe kan die andere vijftig procent worden verklaard? Zitten daar factoren bij die een land wél kunnen beïnvloeden?"

III *En, wat blijkt uit dat onderzoek?*

GB: "Dat topsportsucces in elk geval beïnvloedbaar is. Je kunt dit empirisch aantonen: landen die over langere tijd een systematisch topsportbeleid hebben gevoerd en er veel geld in hebben geïnvesteerd blijken succesvoller te zijn dan landen die dit niet hebben gedaan."
YL: "Een mooi voorbeeld is het Verenigd Koninkrijk. In 1996 bereikten de sportprestaties van dit land een absoluut dieptepunt. Een jaar later zijn echter twee dingen gebeurd: de loterijen zijn hun middelen op topsport gaan focussen en er is een instituut voor topsportcoördinatie opgericht. Vanaf toen zijn de topsportprestaties van de Engelsen eigenlijk onmiddellijk verbeterd. Bij de Olympische Spelen van 2000 in Sydney was hun aantal behaalde medailles al enorm gestegen."

GB: "Lange tijd was topsportsucces zelfs zó maakbaar dat de uitspraak 'meer geld erin betekent meer

medailles eruit' opging. Maar omdat daarna in toenemende mate sprake was van een mondiale medaillewedloop, waarbij landen steeds meer gingen investeren, naar elkaar gingen kijken en dingen van elkaar gingen overnemen, zag je dat elke extra investering minder op ging leveren. Daardoor is topsportsucces de laatste jaren dus minder maakbaar geworden."

IV *Hoe is die medaillewedloop te verklaren?*

GB: "Er heeft een cultuuromslag op het gebied van topsportbeleid plaatsgevonden. Vóór de jaren tachtig gold eigenlijk voor de meeste westerse landen dat topsport een soort hobby was, waarvoor niet echt beleid werd gemaakt. Maar vanaf toen is in deze landen een steeds grotere waarde aan topsport toegekend. Die zou bijdragen aan nationale trots, internationaal prestige en sociale binding. Daardoor zijn landen steeds meer in topsport gaan investeren."
YL: "Ik denk dat er zelfs twee ontwikkelingen gaande zijn. Enerzijds zijn er steeds meer landen gaan deelnemen aan Olympische Spelen, waarbij ze dan ook nog eens meedoen aan steeds meer verschillende onderdelen. Anderzijds zijn veel meer landen gaan inzien dat je door strategisch investeren in sportbeleid succes kunt boeken. Denk maar aan Korea, China, Japan. Dat zijn landen die het laatste decennium pas zijn gaan presteren."

V *Is succes even maakbaar voor elke sport? Ik kan me voorstellen dat het bij een sport als voetbal weinig uitmaakt hoeveel een overheid investeert, aangezien er al heel veel geld in omgaat.*

YL: "In principe is succes natuurlijk even maakbaar voor iedere sport. De vraag is alleen: maakbaar door wie? Voetbalsucces is zeker maakbaar, alleen is het niet zozeer de overheid die daarin investeert, als wel diverse commerciële partijen."
GB: "Naarmate een sport meer is geïnternationaliseerd en er meer sporters aan meedoen, wordt het minder gemakkelijk om succes via beleid te bevorderen. Dat betekent dat de grootste kans op een maakbare medaille bestaat bij die sporten die nog weinig beoefend worden. Een voorbeeld is bobslee. Deze sport wordt door zó weinig sporters beoefend dat een land via een simpele investering tot de top kan gaan behoren. Voor sporten als voetbal en golf ligt dit véél lastiger. Daar heb je decennialang beleid voor nodig, en dan nog is het maar zeer de vraag of het succes oplevert."

VI *Als we specifieker kijken naar die maakbaarheid van topsportsucces: welke beleidsfactoren zijn hiervoor met name van belang?*

YL: "Alle landen uit ons onderzoek die succesvol zijn in topsport scoren goed op een aantal factoren. De eerste is financiën: grote investeringen leiden vrijwel altijd tot succes. Andere belangrijke factoren zijn trainingsfaciliteiten en de opleiding van coaches. En tot slot: ondersteuning, zowel tijdens als na de sportcarrière."
GB: "Je zou denken dat ondersteuning alleen tijdens de carrière nodig is, maar het is wel degelijk van belang om sporters ook daarna te blijven begeleiden. Als een sporter weet dat er na zijn carrière goede begeleiding zal zijn, kan dit hem over de streep trekken om door te gaan. Zo werkte het bijvoorbeeld bij Pieter van den Hoogenband."

VII *Kunnen jullie op basis van jullie onderzoek toekomstig topsportsucces voorspellen?*

GB: "De nabije toekomst kun je voorspellen, omdat je weet welk beleid er momenteel wordt gevoerd. Voor de langere termijn is het lastiger: daarvoor moet je weten welk beleid er in de toekomst gevoerd gaat worden. Wat je wél kunt zeggen is: als Nederland op deze manier doorgaat met topsportbeleid, zal het wel lukken om de plek in de top te handhaven."

Beantwoord vraag 18 tot en met 25 met behulp van de tekst "Succesvol op het gebied van topsport" (pagina 14 en 15).

18 Over wat voor soort onderzoek gaat dit interview?

A onderzoek naar de eigenschappen waaraan je moet voldoen om topsporter te worden
B onderzoek naar de landen die het meest en het minst succesvol zijn in topsport
C onderzoek naar de reden waarom het ene land succesvoller is in topsport dan het andere

19 Waarom hebben de onderzoekers de Olympische Spelen gekozen als standaard?

A Dit was omdat bij dit toernooi de meest interessante sporten aan bod komen.
B Dit was omdat de sporten bij dit toernooi door verschillende landen gekozen zijn.
C Dit was willekeurig, want het maakt niet uit welk toernooi je als standaard neemt.

20 Waarom vinden de onderzoekers het Bruto Nationaal Product en de bevolkingsomvang niet relevant voor hun onderzoek?

A Deze factoren kunnen niet verder onderzocht worden.
B Die bepalen maar de helft van het succes van topsport.
C Die zijn niet door een land te beïnvloeden met sportbeleid.

21 Waarom ging de uitspraak ‘meer geld erin betekent meer medailles eruit’ op een bepaald moment niet meer op?

A omdat er in de topsport minder medailles verdiend werden
B omdat investeren alleen zin had met een systematisch beleid
C omdat landen met elkaar gingen concurreren om medailles

22 Waarom gingen landen na de jaren tachtig meer in topsport investeren?

A Een steeds groter deel van de bevolking ging zelf sporten.
B Er ontstond meer concurrentie in topsport vanuit andere landen.
C Men zag dat sport het eergevoel van een land kon vergroten.

23 Een land wil graag medailles halen bij de volgende Olympische Spelen. Met wat voor sport heeft dat land <u>de meeste</u> kans op medailles, volgens de tekst?

A met een sport die landelijk al heel succesvol wordt uitgeoefend
B met een sport waaraan nog niet zo veel mensen deelnemen
C met een sport waarin commerciële bedrijven willen investeren

24 Wat geeft het voorbeeld met Pieter van den Hoogenband aan?

A dat de wil om door te gaan meer bepalend is voor succes dan begeleiding
B dat grote investeringen uiteindelijk zullen leiden tot individueel succes
C dat ondersteuning na de sportcarrière kan bijdragen aan succes
D dat sportcoaches cruciaal zijn voor het behalen van internationaal succes

25 Wat is het doel van deze tekst?

A de lezer activeren om op te komen voor een goed beleid voor topsportsucces
B de lezer ervan overtuigen dat een land zelf voor succes in topsport kan zorgen
C de lezer informeren over welke zaken succes in topsport kunnen beïnvloeden
D de lezer vermaken met mooie verhalen over vormen van succes in topsport

Deze tekst komt van de website van een universiteit.

BEANTWOORD VRAAG 26 T/M 31

Master Architectuur

I In de master Architectuur aan de Academie van Bouwkunst leer je om binnen het brede vakgebied van de architectuur je eigen positie te vinden en uit te dragen. Een combinatie van studie en werkervaring, bevlogen gastdocenten uit de praktijk en de kleinschalige en internationale opleiding midden in de stad bieden alle handvatten om je te ontwikkelen tot volwaardig architect. Om uit te groeien tot een inspirerende ruimtekunstenaar met een eigen architectonisch handschrift, die volledig is toegerust om een centrale rol te spelen in het ontwerpproces.

II Aan de Academie van Bouwkunst word je opgeleid tot een architect die zijn nek durft uit te steken en die in staat is om verder te kijken dan de wereld die hij of zij al kent. Je ziet mogelijkheden, kunt inspireren, durft keuzes te maken en weet deze te integreren. Zodanig, dat het geheel meer is dan de som der delen. Het integreren van een plattegrond en een doorsnede, de tekeningen van de installateur met die van de constructeur en materiaal, licht en lucht tot een ruimte die beklijft. Je kunt de wensen van een opdrachtgever en de mogelijkheden van een locatie verenigen tot een ontwerp dat zijn oplossing overstijgt.

III Je laat maatschappelijke vraagstukken en economische uitdagingen samensmelten tot betekenisvolle visies op de bebouwde wereld. Visies die nu van belang zijn, en tegelijkertijd vergezichten schetsen voor de toekomst. Je wordt opgeleid tot een architect die de urgentie van zijn vak erkent.

Interdisciplinair en internationaal

IV Architectuur, stedenbouw en landschapsarchitectuur zijn zelfstandige disciplines, maar tegelijkertijd onlosmakelijk met elkaar verbonden. De Academie van Bouwkunst Maastricht is de enige Nederlandse ontwerpopleiding die deze drie ruimtelijke disciplines in samenhang aanbiedt. Door de focus op de essentie en vaardigheden van jouw vak en door tegelijkertijd deels te werken in interdisciplinaire groepen, ben je voorbereid op een geïntegreerde beroepsuitoefening in het huidige werkveld. Waarin, binnen vervagende grenzen, een toenemende vraag is naar jouw specifieke ontwerpvaardigheid.

V Werken in een internationale context wordt steeds belangrijker. De Academie onderhoudt dan ook een actief netwerk met buitenlandse opleidingen, waarmee op kleine schaal studenten en docenten worden uitgewisseld en is lid van de European Association of Architectural Education (EAAE).

Omgeving

VI De Academie van Bouwkunst Maastricht is een kleinschalige opleiding in het centrum van de stad. Alle elementen van het stedelijke landschap die worden bestudeerd en onderwezen zijn terug te vinden in de inspirerende omgeving die ons omringt. Maar bovenal is de stad jouw eigen laboratorium, als maatschappelijk bouwwerk, historisch kunstwerk en blijvende ontwerpopgave. Tegelijkertijd is het werk van de studenten weer waardevol voor de stad zelf. Met de onderwerpen die de studenten van de Academie maken, creëren we keer op keer een nieuwe werkelijkheid.

"De studenten op de Academie stromen in met een bouwkundige achtergrond, of vanuit het kunstonderwijs. Het is juist deze mix die de kwaliteiten van elke individuele student sterker kan maken."
Jonas Kroezen, hoofd Architectuur

Studieprogramma

VII De Academie van Bouwkunst Maastricht combineert een binnenschools en buitenschools curriculum. Zowel de studenten als docenten van de Academie staan midden in de praktijk van ontwerp en onderzoek. Zo maak je al tijdens je studie deel uit van een breed netwerk van vakgenoten.

Combinatie studie en werk

VIII De Academie werkt sinds haar oprichting met een onderwijsmodel waarin theorie en praktijk elkaar wederzijds verrijken. In dit 'concurrentmodel' werken studenten drie of vier dagen in de praktijk en volgen op vrijdag en gemiddeld twee avonden per week onderwijs op de Academie. Werk en studie vullen elkaar aan tot een voltijd opleiding en de studiepunten worden naar verhouding toegekend.

Beantwoord vraag 26 tot en met 31 met behulp van de tekst "Master Architectuur" (pagina 18).

26 In alinea II en III legt de schrijver uit tot wat voor type architect de master opleidt. Hoe kun je deze architect het beste omschrijven?

A als iemand die goed kan samenwerken
B als iemand die technische vakkennis heeft
C als iemand die vernieuwend is

27 Hoe wordt de stad Maastricht vooral betrokken bij de master?

A als ontwerpvoorbeeld
B als uitgangssituatie
C als werkplaats

28 Wat is het doel van het citaat van Jonas Kroezen in de tekst?

A de lezer informeren over het succes van de studenten aan de opleiding
B de lezer oproepen om zich zowel in bouwkunde als in kunst te verdiepen
C de lezer overtuigen van de waarde van de gemengde achtergrond van studenten
D de lezer uitleggen wat de ingangseisen van de master Architectuur zijn

29 Wat bedoelt de schrijver met het ‘concurrentmodel’ (alinea VIII)?

A de afwisseling in overdag en ’s avonds onderwijs volgen
B de combinatie van studeren en werken in de praktijk
C de mate waarin deze opleiding zich van andere onderscheidt
D de verhouding waarin studiepunten worden toegekend

30 Dion wil weten of hij tijdens de opleiding in contact komt met vakmensen binnen de architectuur. Onder welk tussenkopje vindt hij dat?

A onder ‘Omgeving’
B onder ‘Studieprogramma’
C onder ‘Combinatie studie en werk’

31 Voor wie is deze tekst geschreven?

A afgestudeerde architecten die extra onderwijs willen volgen
B mensen die geïnteresseerd zijn in Maastrichtse architectuur
C studenten die hun opleiding willen vervolgen in architectuur
D toekomstige (gast)docenten van de master architectuur

Deze tekst is afkomstig uit de collectieve arbeidsovereenkomst voor ambtenaren. Lees eerst de vraag. Zoek het antwoord in de tekst.

BEANTWOORD VRAAG 32 T/M 36

Selectie en aanstelling

1 Selectie

1.1 Sollicitatieprocedure

Voordat iemand wordt aangesteld als rijksambtenaar, moet hij meestal een sollicitatieprocedure doorlopen. Voor deze procedure bestaan regels die de sollicitant de volgende rechten geven:

- een eerlijke kans op aanstelling;
- informatie over de selectieprocedure;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens;
- een doelmatige procedure;
- de mogelijkheid om een klacht in te dienen over de sollicitatieprocedure die vervolgens serieus wordt behandeld.

1.2 Medische keuring

Bij zijn aanstelling wordt de ambtenaar in principe niet medisch gekeurd. Een medische keuring is alleen toegestaan als:

- specifieke functie-eisen het gebruik van een medische keuring rechtvaardigen, zoals in het geval van een inspecteur gevaarlijke stoffen;
- er een wettelijke verplichting is om de sollicitant medisch te keuren, zoals bij de bemanning van vaartuigen.

Het Rijk betaalt de kosten voor de medische keuring. In de Wet op de medische keuringen staan de rechten en plichten van de werkgever, de instantie die de keuring verricht en de sollicitant die de keuring moet ondergaan.

1.3 Uitslag medische keuring

De sollicitant ontvangt binnen twee weken na de keuring de uitslag. Is hij het niet eens met deze uitslag, dan kan hij binnen twee weken een nieuwe medische keuring aanvragen. De kosten van dit nieuwe onderzoek komen eveneens voor rekening van het Rijk. De tweede keuring moet worden uitgevoerd door een andere arts dan degene die de eerste keuring heeft verricht.
Als een sollicitant een klacht heeft over het verloop van de medische keuring, kan hij een klacht indienen bij de werkgever die de keuring heeft aangevraagd. In veel gevallen is er een klachtenregeling.

1.4 Andere onderzoeken

De werkgever kan ook vragen om een psychologisch onderzoek of om een Verklaring omtrent het gedrag. Bij functies die bijzondere eisen stellen aan de integriteit of verantwoordelijkheid van de ambtenaar zal de werkgever een antecedentenonderzoek instellen. Als het gaat om een vertrouwensfunctie is dat een veiligheidsonderzoek.

2. Aanstelling

2.1 Vaste aanstelling

Een ambtenaar kan worden aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst. Een ambtenaar die een vaste aanstelling krijgt, komt altijd in algemene dienst van het Rijk. Dit geldt voor alle ambtenaren die werkzaam zijn bij de ministeries, het Kabinet der Koning en de Hoge Colleges van Staat. Bij zo'n aanstelling wordt afzonderlijk aangegeven bij welk ministerie of Hoog College van Staat de ambtenaar werkt. Gaat de ambtenaar bij een ander ministerie werken in een soortgelijke functie, dan wordt hij niet ontslagen, maar wijzigt in zijn aanstelling alleen de naam van het ministerie.

3. Vorming en opleiding

3.1 Scholing

Scholing is belangrijk voor medewerkers die goed willen (blijven) functioneren in hun huidige of eventueel toekomstige functies. Onder scholing vallen alle opleidingen, cursussen en studies die gericht zijn op de functie of op algemene vaardigheden. Daarom worden opleidingskosten onder bepaalde voorwaarden geheel of gedeeltelijk vergoed. Ook kan de medewerker voor de benodigde tijd geheel of gedeeltelijk verlof krijgen.

3.2 Vergoeding en doorbetaling opleiding

Bij het toekennen van een vergoeding wordt onderscheid gemaakt tussen verplicht gestelde opleidingen, opleidingen die bijdragen aan vastgelegde loopbaanafspraken en overige opleidingen. Verplicht gestelde opleidingen worden volledig vergoed door de werkgever en de tijd die gaat zitten in het volgen van lessen, stages en het afleggen van examens wordt helemaal doorbetaald. De werkgever betaalt ook de kosten van een opleiding die bijdraagt aan vastgelegde loopbaanafspraken. In dat geval wordt de benodigde tijd voor de helft vergoed. Voor overige opleidingen kan de werkgever een vergoeding van de helft van de kosten toekennen en ten hoogste 25 procent van de tijd.

3.3 Terugbetaling vergoeding

Onder bepaalde omstandigheden moet de werknemer de al ontvangen vergoeding terugbetalen. Dat is het geval als:

- de medewerker door eigen schuld geen resultaat boekt of de opleiding afbreekt;
- de medewerker tijdens de opleiding of binnen drie jaar na het afronden van de opleiding de Rijksdienst verlaat.

Terugbetaling geldt niet voor:

- de medewerker die aansluitend op zijn ontslag recht heeft op een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdomspensioen;
- de medewerker die als herplaatsingskandidaat ter voorkoming van werkloosheid met daaraan gekoppeld recht op een uitkering van het Rijk, een baan buiten de organisatie aanvaardt;
- de medewerker die een tijdelijke aanstelling heeft en binnen een maand na ontslag ergens anders in de organisatie gaat werken.

3.4 Individuele keuze voor een opleiding

Medewerkers kunnen niet alleen gebruikmaken van de studiefaciliteiten die de werkgever biedt. De regeling Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) biedt de mogelijkheid om in ruil voor bepaalde arbeidsvoorwaarden een belastingvrije vergoeding voor een opleiding voor een beroep te ontvangen. Hiervoor gelden minder strenge voorwaarden.

4. Begeleiding en beoordeling van personeel

4.1 Het functioneringsgesprek

Minstens één keer per jaar vindt een gesprek plaats tussen de medewerker en een daartoe aangewezen functionaris, meestal de directe leidinggevende. In dit gesprek komt het functioneren van de medewerker in de voorafgaande periode aan de orde, maar worden ook afspraken gemaakt over zijn toekomstige werkzaamheden en zijn persoonlijke ontwikkeling. Als de medewerker nog niet het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, vormt dit gesprek de basis voor het al dan niet toekennen van een periodieke salarisverhoging. Bij medewerkers die vijf jaar lang dezelfde functie hebben, wordt expliciet stilgestaan bij het verdere verloop van de loopbaan. Van dit gesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

4.2 Loopbaanscan

Een medewerker die minstens drie jaar dezelfde functie bekleedt, kan op kosten van de werkgever met hulp van een professionele loopbaandeskundige een loopbaanscan doen. De uitkomsten van deze scan zijn in principe vertrouwelijk, maar de medewerker kan ze inbrengen in bovengenoemd gesprek. Na vijf jaar kan de werknemer deze scan opnieuw doen.

4.3 Beoordeling

Op verzoek van een van beide partijen kan een beoordeling worden opgemaakt. Een beoordeling wordt pas vastgesteld nadat deze met de medewerker is besproken en hij zijn zienswijze kenbaar heeft kunnen maken. De medewerker die is beoordeeld, kan binnen zes weken na verzending of uitreiking van de vastgestelde beoordeling bezwaar maken bij de werkgever.

4.4 Bedrijfsmaatschappelijk werk

Elke organisatie binnen de Rijksoverheid biedt bedrijfsmaatschappelijk werk aan, waar medewerkers terechtkunnen met werkgerelateerde problemen. Sommige problemen buiten de werksituatie hebben invloed op iemands werk. In alle gevallen zoekt bedrijfsmaatschappelijk werk samen met de betrokken medewerker naar een mogelijke oplossing. Het bedrijfsmaatschappelijk werk kan worden ingeschakeld bij de begeleiding van medewerkers bij reorganisatie of veranderingen binnen de organisatie. Bedrijfsmaatschappelijk werk overlegt met de dienstleiding in het Sociaal-Medisch Team.
Soms wordt ook Personeelszaken ingeschakeld, maar dat mag alleen met toestemming van de medewerker. Het is ook mogelijk dat bedrijfsmaatschappelijk werk medewerkers doorverwijst naar instanties buiten de organisatie.

4.5 Sociale veiligheid

Elke werkgever moet beleid ontwikkelen om de sociale veiligheid op het werk te vergroten. Belangrijk onderdeel van dit beleid is de klachtenprocedure. Een medewerker die ongewenst gedrag heeft ervaren, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon fungeert als opvang- en aanspreekpunt, adviseert over te nemen stappen en kan helpen bij het vinden van oplossingen. Ook kan de vertrouwenspersoon, in overleg met de medewerker, de klacht doorleiden naar de departementale klachtencommissie. Deze onafhankelijke klachtencommissie onderzoekt de klacht en adviseert de werkgever over te treffen maatregelen. De werkgever neemt uiterlijk vier weken na ontvangst van het advies een beslissing en informeert alle betrokkenen over dit besluit.

4.6 Disciplinaire straffen

Iemand die de voorschriften overtreedt of zich niet gedraagt als een goede medewerker, kan disciplinair worden gestraft. De straffen variëren van een schriftelijke berisping en extra diensten zonder betaling tot korting of verlaging van het salaris, schorsing voor een bepaalde tijd met gehele

of gedeeltelijke inhouding van het salaris en ontslag. Voordat zo'n straf wordt opgelegd, moet de werknemer de gelegenheid krijgen zich te verantwoorden voor de dienstleiding. Daarvoor heeft hij zes dagen. Is de medewerker het daarna nog niet eens met de opgelegde straf, dan kan hij via de algemene procedure bezwaar maken.

4.7 Conflictmanagement

De Rijksoverheid wil op een goede manier omgaan met conflicten in de werkomgeving. Wanneer het vertrouwen tussen bijvoorbeeld medewerker en leidinggevende is verstoord, kan bemiddeling helpen het contact weer te herstellen. Binnen de Rijksoverheid wordt steeds vaker mediation ingezet als vorm van bemiddeling. Kenmerkend voor mediation is dat de mediator afstand neemt van het conflict: de partijen lossen, onder regie van de mediator, zelf het conflict op. Hiermee kan de bereikte oplossing rekenen op draagvlak. Bij arbeidsconflicten spelen naast de juridische vragen vaak ook andere zaken waarover een rechter niet kan beslissen. Deze zaken kunnen onder begeleiding van een mediator worden uitgediept, zodat betrokkenen soms een andere kijk op de zaak ontwikkelen.

4.8 Mediators

Valt de keuze op mediation, dan is het belangrijk om zo snel mogelijk met een mediator in contact te komen. Bij vrijwel alle ministeries en bij de Hoge Colleges van Staat zijn mediators werkzaam. Medewerkers die meer informatie willen, kunnen hiervoor terecht bij hun personeelsafdeling. Daarnaast kunnen ze contact opnemen met het Mediationnetwerk Rijksoverheid. Het netwerk beschikt over een pool van gecertificeerde mediators die binnen het Rijk kunnen worden ingeschakeld.
Meer informatie is te vinden bij het juridisch loket: www.hetjl.nl.

4.9 Juridische procedure

Kiezen voor mediation betekent niet dat daarmee juridische procedures zijn uitgesloten. Eenmaal in gang gezette bezwaar- of beroepsprocedures kunnen wel worden opgeschort. Als het niet lukt het conflict door mediation op te lossen, kan de medewerker meestal alsnog het bezwaarschrift laten behandelen of het geschil voorleggen aan de rechter.
Tijdens een juridische procedure mogen de betrokken partijen geen gebruik maken van informatie of stukken waarover zij beschikken als gevolg van de mediation.



Beantwoord vraag 32 tot en met 36 met behulp van de tekst "Selectie en aanstelling" (pagina 20 t/m 23). Lees eerst de vraag. Zoek het antwoord in de tekst.

32 Willem werkt bij het ministerie van Financiën en volgt een verplichte cursus. Wat vergoedt zijn werkgever?

A alle kosten en alle tijd
B alle kosten en de helft van de tijd
C maximaal de helft van de kosten en een kwart van de tijd

33 Rahime heeft een vaste aanstelling bij het ministerie van Economische Zaken. Zij gaat bij een ander ministerie werken. Daar gaat ze dezelfde taken uitvoeren. Wat verandert er in haar aanstelling?

A Alleen de naam van het ministerie wordt aangepast in haar aanstelling.
B Haar huidige aanstelling vervalt en ze krijgt een nieuwe aanstelling.
C In haar nieuwe aanstelling komt ze in algemene dienst van het Rijk.

34 Piet heeft ruzie met een collega bij de Rijksdienst. Hij wil weten of de Rijksdienst kan helpen door te bemiddelen. Onder welk kopje kan hij dit vinden?

A onder ‘4.4 Bedrijfsmaatschappelijk werk’
B onder ‘4.6 Disciplinaire straffen’
C onder ‘4.7 Conflictmanagement’
D onder ‘4.9 Juridische procedure’

35 Franco werkt bij de Rijksdienst en heeft daar vorig jaar een opleiding gevolgd. Hij gaat de Rijksdienst binnenkort verlaten. Moet hij de opleidingskosten terugbetalen?

A Ja, want hij verlaat de Rijksdienst binnen drie jaar.
B alleen als hij de opleiding niet afgemaakt heeft
C alleen als hij door zijn eigen schuld ontslagen is
D Nee, hij hoeft geen geld terug te betalen.

36 Paul heeft gesolliciteerd naar een baan als inspecteur van gevaarlijke stoffen. Hij heeft een medische keuring gehad en is op basis daarvan afgekeurd. Hij is het niet eens met de uitslag. Wat kan hij doen?

A een klacht indienen
B een tweede keuring aanvragen
C vragen om een ander soort onderzoek
D zelf een andere arts zoeken voor een tweede keuring

© 2023 College voor Toetsen en Examens, Utrecht. Alle rechten aan de Staat voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het CvTE.
Wel is toegestaan het reproduceren van het werk, mits het reproduceren geschiedt zonder direct of indirect commercieel oogmerk en uitsluitend dient tot eigen oefening, studie of gebruik van de natuurlijke persoon die de reproductie vervaardigt.