

Examen II: Lezen

Tijdsduur 100 minuten

2014

Oefenexamen

Teksten

Examennummer:

Instructie

- In dit boekje staan 8 teksten die horen bij het Staatsexamen Lezen.
- Bij elke tekst moet u een aantal vragen beantwoorden. In totaal moet u 41 vragen beantwoorden.
- U krijgt 100 minuten de tijd om alle vragen te beantwoorden.

Succes!

© Niets uit dit examenwerk mag zonder voorafgaand schriftelijke toestemming van het College voor Toetsen en Examens worden openbaar gemaakt en/of verveelvoudigd door middel van druk, fotokopie/reprografie, scanning, computersoftware of andere elektronische verveelvoudiging of openbaarmaking, microfilm, geluidskopie, film- of videokopie of op welke wijze dan ook.

NT2

Staatsexamen Nederlands als tweede taal

HET EXAMEN BEGINT
OP PAGINA 4

Deze tekst is geschreven voor studenten die in het buitenland willen studeren.

BEANTWOORD VRAAG 1 T/M 4

Student Talentenprogramma

Het Student Talentenprogramma (STP) is bestemd voor talentvolle studenten die tijdens of na hun studie in Nederland minimaal 6, maximaal 24 maanden in het buitenland willen studeren en/of onderzoek doen op bachelor- of masterniveau. Het totaal aantal beurzen is niet vastgesteld en hangt nauw samen met de variabele componenten van de beurs (vooral het collegegeld dat volledig wordt vergoed, maar ook de maandtoelage en de reiskosten).

Je mag zelf bepalen in welk land en aan welke instelling je wilt studeren. Voorwaarde is wel dat de instelling een goede reputatie heeft op zijn/haar vakgebied. De belangrijkste eis: je hebt bovengemiddeld gepresteerd.

Belangrijkste voorwaarden:

- de studieresultaten dienen bovengemiddeld te zijn, d.w.z. vanaf het eerste jaar van de hbo/wo-studie(s) minimaal een 8 gemiddeld of top 10% van de opleiding;
- het beoogde studie- of onderzoeksprogramma sluit aan op de studie in Nederland;
- het beoogde studie- of onderzoeksprogramma is een bachelor- of masterprogramma, of de beoogde stage vormt een regulier onderdeel van de opleiding (dient studiepunten op te leveren);
- het verblijf in het buitenland is in principe gericht op het behalen van een graad of diploma;
- de (laatste) (hoofd)opleiding in Nederland is een voltijds CROHO-opleiding (gecertificeerd volgens CROHO-normen);
- je studeert op bachelorniveau (laatste fase) of op masterniveau of je bent niet langer dan een jaar afgestudeerd;
- je bent bij aanvang van het nieuwe studiejaar (1 september) niet ouder dan 35 jaar.

De beurs bestaat uit:

- een vaste maandtoelage;
- een eenmalige standaardbijdrage in de reiskosten;
- de volledige vergoeding van het collegegeld (geen maximum!).

De hoogte van de maandtoelage en van de reiskostenvergoeding is afhankelijk van het land van bestemming en is gebaseerd op normbedragen. Wat je uiteindelijk krijgt, is dus afhankelijk van je aanvraag. De beurs zal niet altijd helemaal kostendekkend zijn.

De aanvraagprocedure

Op de website staat een digitaal STP-aanvraagformulier. Je dient dit formulier zowel digitaal als uitgedrukt te versturen naar de Nuffic. Daarnaast zijn de volgende documenten vereist:

- curriculum vitae;
- kopieën van relevante cijferlijsten en diploma's;
- motivatie/studieplan voor het buitenlands verblijf: max. 1 A4;
- kopieën van correspondentie of een aanmeldingsformulier waarin zoveel mogelijk blijkt dat wordt voldaan aan de toelatingseisen van de buitenlandse instelling (intentieverklaring);
- voordrachtsbrief van de decaan of directeur van de opleiding in Nederland (ook als je niet meer staat ingeschreven). Zonder deze voordracht neemt de Nuffic de aanvraag niet in behandeling;
- twee referentiebrieven van docenten of hoogleraren;
- kopie van paspoort of identiteitskaart.

Je hebt van je studie-instelling in ieder geval de volgende zaken nodig:

- een voordrachtsbrief van de decaan of directeur van de opleiding;
- eventuele cijferlijsten en diploma's;
- eventuele referentiebrieven van docent/hoogleraar en de CROHO ISAP-code van de opleiding.

Je dient bovenstaande zaken zelf te verzamelen en in vijfvoud (!) te verzenden naar de Nuffic.

Sluitingsdatum

Voor het studiejaar 2014-2015 dient de aanvraag uiterlijk 1 maart 2014 bij de Nuffic binnen te zijn.

Selectie en beoordeling

Een selectiecommissie, benoemd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, zal de aanvragen beoordelen. Zij bepaalt uiteindelijk welke kandidaten voor een beurs worden geselecteerd. De Nuffic treedt op als secretaris.

De commissie selecteert op basis van het aanvraagdossier. Zij kijkt zowel naar de studie-inhoudelijke kwaliteiten als naar de vraag in hoeverre de kandidaat een representatieve functie kan vervullen voor het Nederlands hoger onderwijs.

Bij de beoordeling let de commissie op alle onderdelen van het dossier. Hierbij zijn een aantal criteria hard: leeftijd, nationaliteit, niveau studie, afstudeerdatum, kwaliteitsstempel (CROHO) thuisopleiding, minimum gemiddelde cijfers. Daarnaast hecht de commissie grote waarde aan cijfers in het algemeen, studieduur, inhoud en originaliteit van studie- of onderzoeksplan/motivatie, status van de buitenlandse vervolgstudie, toekomstplannen, voordracht en referenties.

Op basis van de besluiten van de commissie zal de Nuffic de kandidaten vóór 1 mei 2014 informeren of ze geselecteerd zijn of niet. Vervolgens zal de Nuffic de instellingen informeren welke kandidaten van die instelling een aanvraag hebben ingediend en welke kandidaten zijn geselecteerd voor een beurs.

Boekbespreking

Els Ackerman, lid van de redactie van *Loopbaan*

Tijdschrift voor loopbaanadviseurs en -begeleiders

Journalistiek schrijven

Journalistiek schrijven roept bij de meeste wetenschappers gemengde gevoelens op. Popularisering van de wetenschap mag misschien nuttig zijn, in vakkringen werkt het niet statusverhogend. Schrijven in een vakblad is iets anders, dat telt mee voor de *citation index*. Bovendien kun je dan je eigen vakjargon gebruiken, je schrijft voor *insiders* die je niet de eenvoudigste termen hoeft uit te leggen. Maar wat doe je als je schrijft voor een blad als *Loopbaan*? Het is een vakblad, maar de meeste loopbaanadviseurs - de lezers - zijn niet wetenschappelijk onderlegd. Ze hebben het vak geleerd vanuit de praktijk met als ondergrond een HBO-opleiding Personeel en Arbeid of de Academie Mens Arbeid (AMA). Dan zijn er nog Arbeids- en Organisationspsychologen en schooldecanen die het blad lezen, maar ook zij houden zich meer bezig met de praktijk dan met de theorie.

Ieder die afstudeert aan een universiteit of hogeschool heeft in de loop van die studie een of meer scripties afgeleverd. Die scripties krijgen van de docent vooral een beoordeling op de inhoud, niet op leesbaarheid. De tekstverwerker haalt de meeste taalfouten er uit, en dat is dan dat. De ene auteur heeft nu eenmaal meer taalgevoel dan de andere en bij wetenschap gaat het om de inhoud, niet om de vorm. Aan verschillende universiteiten bestaan inmiddels cursussen om de schrijftechniek en de schrijfstijl te verbeteren, vooral voor mensen die hopen hun brood te gaan verdienen als wetenschapsjournalist.

'Journalistiek schrijven voor krant, vakblad en nieuwe media' is ontstaan uit materiaal van cursussen 'Popularisering van de Wetenschap'. De doelgroep van het boek is veel breder dan de universitaire student; ieder die publiceert over zijn of haar vak kan heldere voorbeelden en aanwijzingen vinden om leesbaar te schrijven voor mensen binnen of buiten dit vakgebied.

Levensrecht en bij de tijd

Het boek bestaat uit drie delen en bevat daarnaast een cd-rom. In deel 1 gaat het over de algemene principes van journalistiek schrijven: een artikel voorbereiden, informatie verzamelen, informatie ordenen en selecteren, een artikel componeren en structureren, helder en aantrekkelijk formuleren. In deel 2 passen de auteurs de algemene principes van

journalistiek schrijven toe op genres die door academici veel gebruikt worden: nieuwsartikelen en nieuwsanalyses, interviews, boekbesprekingen, opiniërende artikelen enzovoort. In deel 3 staan vooral achtergrondonderwerpen: journalistiek schrijven voor wetenschappers, contacten met deskundigen, toegang krijgen tot de media, juridische kaders, morele dilemma's. De cd-rom bevat voorbeelden van geredigeerde en ongeredigeerde artikelen, stukken die wel en niet door een blad geaccepteerd werden, besprekingen van een boek voor drie verschillende doelgroepen, interviews volgens verschillende modellen en nog veel meer. De stukken op de cd-rom zijn illustratief voor de stadia waar een schrijvende wetenschapper doorheen gaat, als hij onderzoek voor buitenstaanders of vakgenoten op niet-wetenschappelijk niveau begrijpelijk wil maken. De voorbeelden zijn volstrekt levensrecht en zeer bij de tijd.

Verplichte literatuur

Het boek is buitengewoon helder en enthousiasmerend geschreven. Via de overzichtelijke inhoudsopgave en de uitgebreide index kan elke aankomende auteur zonder moeite de onderwerpen zoeken die hij op dat moment nodig heeft.

Aan het eind van elk hoofdstuk staan werkopdrachten die verband houden met de voorbeelden op de cd-rom. Op

deze manier kan het boek gebruikt worden bij een cursus, maar ook voor zelfstudie. Toekomstige en huidige auteurs van *Loopbaan* kunnen het gebruiken als naslagwerk, bijvoorbeeld om te kijken of een lezer de essentie van het artikel in enkele zinnen kan samenvatten. Volgens de auteurs is een journalistiek artikel pas geslaagd als dat kan. Of om de leesbaarheidstest te doen of te ontdekken hoeveel 'lege' woorden in het artikel staan, woorden die van alles kunnen betekenen. Vindt u de theoretische artikelen in *Loopbaan* wel eens moeilijk te lezen? Hebt u soms de indruk dat vakgenoten schrijven en spreken in geheimtaal? Gelooft u als auteur dat dit vakjargon noodzakelijk is om serieus te worden genomen? Hebt u cliënten die er over denken van wetenschapsjournalistiek hun beroep te maken? Wilt u zelf een stuk schrijven over nieuwe ontwikkelingen in het vak of over een bijzondere methodiek die u toepast? Neem er dan dit boek bij, en vergeet de cd-rom niet. Het is verplichte literatuur voor alle schrijvende vakgenoten.

Henk Donkers en Jaap Willems, Journalistiek schrijven voor krant, vakblad en nieuwe media, Coutinho, Bussum 1999, ISBN 90 6283 096 X CIP. Prijs: € 41,00. Bijlage: cd-rom

Deze tekst is bedoeld voor mensen die interesse hebben in een studie informatica. De tekst geeft informatie over deze studie.

BEANTWOORD VRAAG 10 T/M 15

Opleiding informatica (voltijd)

5 Informatica is niet meer weg te denken uit onze samenleving. We bellen en mailen via de computer. We reserveren een bioscoopkaartje of spelen een adventure game op de computer. Auto's, pinautomaten, de kassa van je stamkroeg: niets functioneert nog zonder computers. En met de komst van vindingen als de breedbandtelefoons, de digitale pen en GPS in je auto neemt de invloed van computers alleen nog maar toe. Informatica-specialisten zijn daarom onmisbaar in onze huidige maatschappij: zij slaan de brug tussen de (toekomstige) gebruikers van al die toepassingen en de technologie.

Zonder informatica staat de wereld stil

10 Stel je eens voor dat van vandaag op morgen in één klap alle computers van de aardbodem waren verdwenen. De wereld stond in één klap stil. Geen vliegtuig kon nog opstijgen, geen trein zou rijden, er was geen gas, water of elektriciteit in onze huizen, geen krant, geen radio of tv. In slechts een paar decennia heeft de computer ons leven heel wat gemakkelijker en aangener gemaakt. We zijn er met zijn allen aardig afhankelijk van geworden.

15 Gelukkig zorgen informatici in Nederland en daarbuiten dagelijks dat computers doen wat ze moeten doen. Informatica is een jong vakgebied dat in korte tijd enorm belangrijk is geworden en nog steeds stormachtig groeit. Zó sterk zelfs, dat er veel meer informatici nodig zijn dan er op dit moment kunnen worden opgeleid. Een uitstekende kans dus om je, via de opleiding informatica van de Hogeschool van Amsterdam, van een prima start op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Welke kwaliteiten moet je bezitten?

20 Een flinke dosis doorzettingsvermogen is voor de aankomend bachelor informatica onontbeerlijk, evenals een beetje gevoel voor techniek. Het is echter vooral de zin en het talent om samen te werken met anderen die karakteristiek zijn voor een informatica-omgeving. Want in de automatisering is veel werk georganiseerd in projecten, afgebakende klussen voor teams van professionals met verschillende specialismen. Die praktijk vind je terug in de opleiding, zowel in de vorm als in de inhoud. Informatica gaat dus over veel meer dan alleen computers, internet en software. Dat zullen wij je dagelijks
25 duidelijk maken, samen met de vele professionals uit het bedrijfsleven die ons voortdurend helpen om je te begeleiden.

Een dynamische opleiding

30 Informatica staat nooit stil, geen dag. Wat vandaag de trend is, is morgen ouderwets. Wat gisteren nog ondenkbaar was, is morgen al gemeengoed. Daarop moet je als informaticus voorbereid zijn. De vakinhoud die je tijdens je studie aangereikt krijgt, helpt je om begrip te krijgen van de onderliggende concepten, zodat je nieuwe zaken snel kunt plaatsen.

Natuurlijk doen we er alles aan om de vakinhoud voortdurend actueel te houden. Dat doen we bijvoorbeeld door intensief samen te werken met het bedrijfsleven. Zo lopen wij, en jij, niet de kans dat we belangrijke ontwikkelingen in het bedrijfsleven missen.

BEANTWOORD VRAAG 16 TOT EN MET 22

Bedrijvige studenten

Een eigen bedrijf maakt je zelfstandig en verantwoordelijk. Dat is de stelling die technische universiteiten bepleiten. Zij stimuleren eigen initiatief van hun studenten met goedkope kantoorruimten, faciliteiten en subsidies. Een schril contrast met de Universiteit van Tilburg. Hier moeten de bedrijvige studenten het alleen rooien.

Mariska de Haas

De Studenten van de Universiteit van Tilburg (UvT) starten maar zelden een eigen bedrijf op. "Hooguit zo'n tien per jaar", schat Hans-Georg van Liempd, hoofd studentenadviesbureau en loopbaanadviescentrum. Dat lage cijfer is volgens de UvT niet schrijnend omdat Tilburgse studenten na hun studie eerst in het bedrijfsleven ervaring opdoen en dan alsnog een bedrijf op kunnen richten.

Dat is een heel andere visie dan die van de meeste technische universiteiten. Daar worden studenten van a tot z geholpen bij het opstarten en runnen van een eigen bedrijf. De campus van de Technische Universiteit Eindhoven (TUE) bijvoorbeeld, heeft twee bedrijfsverzamelgebouwen. Hier mogen eerstejaarsstudenten met 40 procent korting kantoorruimte huren. Tweedejaars krijgen 25 procent korting, derdejaars 10 procent en vierdejaars betalen de volle mep. De tarieven zijn marktconform. Een eerstejaars betaalt zodoende voor twintig vierkante meter 176,80 euro per maand aan huur. Daarnaast profiteren bedrijven van allerlei faciliteiten; ze kunnen er goedkoop een beamer huren, gebruikmaken van de catering, een secretaresse per tien minuten huren en de post wordt voor ze gesorteerd. Het bedrijventerrein voor (oud-)studenten van hbo-opleidingen en universiteiten kent geen leegstand. Daarnaast subsidieert de Eindhovense universiteit de *Businessclub*, waar tachtig jonge bedrijven om de drie maanden bij elkaar komen voor lezingen, etentjes en om ideeën uit te wisselen. Tenslotte geeft de universiteit ook hulp bij het schrijven van ondernemingsplannen en marketingplannen en worden er vakken gegeven die het ondernemingschap ondersteunen. Dit trimester hebben zich hiervoor 111 studenten en promovendi opgegeven.

De TUE ziet het als maatschappelijke verantwoordelijkheid om 'de mens te ontplooien', legt Leo Verhoef, hoogleraar ondernemingschap uit. Dus ook via werk.

Studenten moeten al tijdens hun studie de kans krijgen hun kennis in hun werk kwijt te kunnen. Verhoef: "Een eigen bedrijf is de ideale plek om dat te doen. Wij profiteren daar als universiteit ook van. Door onze inbreng kan een bedrijf meer kennis opdoen die wij dan vervolgens weer kunnen gebruiken. Zo ontstaat er een interactie."

Ook de Universiteit Twente (UT) verhuurt bedrijfsruimte op de campus voor weinig geld. Hier betalen de (oud-) studenten ongeveer tweederde van de marktprijs. Om ze extra aantrekkelijk te maken, zijn de kantoorunits per maand opzegbaar. En om het ondernemerschap verder te stimuleren heeft de UT een vereniging opgericht - organisatie Use - waardoor studenten goedkoop apparatuur zoals beamers kunnen huren. In de masterfase mogen studenten een half jaar besteden aan het schrijven van hun eigen ondernemingsplan en het uitwerken van hun business-plan. Dat levert hen ook de benodigde studiepunten op.

Volgens Jann van Benthem, starterconsulent aan de UT, heeft het bieden van ruimte aan bedrijven op de eigen campus als voordeel dat je ziet wat er met de kennis gebeurt. "Daarnaast is de wisselwerking tussen hulp aan de omgeving bieden en zelf profiteren van de kennis van de bedrijven erg voordelig voor een universiteit."

In vergelijking met de technische universiteiten in Eindhoven en Twente heeft de Universiteit van Tilburg (UvT) maar bar weinig voorzieningen voor een ondernemende student. De UvT heeft bijvoorbeeld geen aparte consulent die startende ondernemers stimuleert, geeft geen subsidies en slechts een enkele ondersteunende cursus. "Wij bieden studenten gratis een cursus aan van de Kamer van Koophandel en daar houdt het wel mee op", bekent Van Liempd. "Wij zijn geen technische universiteit en de vraag naar cursussen en huisvesting van studenten die een eigen bedrijf op willen richten is te laag."

Maar volgens de Universiteit Twente is die vraag er niet omdat dergelijke faciliteiten niet bestaan. "Juist wanneer een universiteit dergelijke mogelijkheden niet biedt, zijn er weinig studenten die een eigen bedrijf beginnen", oppert Jann van Benthem. Volgens hem ligt er op dit vlak ook een verplichting voor niet-technische universiteiten. "De Universiteit van Tilburg heeft bijvoorbeeld studies waarbij het de normaalste zaak van de wereld is om een eigen bedrijf te starten. Ik denk bijvoorbeeld aan bestuurlijke informatiekunde, bedrijfskunde en marketing." Bij dergelijke opleidingen komt het maken van ondernemingsplannen wel aan de orde, maar slechts als thema. Zo maken studenten bedrijfswetenschappen een ondernemingsplan in opdracht van een bestaand bedrijf, dat het plan ook zou kunnen uitvoeren. Stimuleer hen zo'n plan voor zichzelf te gebruiken, vindt hij.

Volgens Van Benthem kan een universiteit zonder eigen bedrijven niet marktgericht werken. "Wetenschappers blijven te veel hangen in hun eigen circuit in plaats van te kijken naar wat zij praktisch kunnen bieden aan de maatschappij."

Wim Meuwissen, directeur studentenzaken in Tilburg, vindt de uitspraken van Van Benthem 'flauwekul'. "Wij juichen het ondernemerschap wel degelijk toe. Het maakt je zelfstandig en verantwoordelijk. Maar wij zijn geen technische universiteit. Als wij signalen krijgen dat er behoefte is aan het leren opstarten van een eigen bedrijf, ben ik bereid zo'n cursus te starten. Wij vinden het belangrijk dat studenten tijdens hun studie vaardigheden in de markt leren. Daarom stellen wij ook altijd: wees actief in een studentenvereniging." Meuwissen stelt verder dat de UvT-studenten in hun studietijd nog geen bedrijf op willen richten. "Zij zijn veel eerder geneigd om na hun studie eerst ervaring op te doen in het bedrijfsleven en dan pas eventueel iets voor zichzelf te beginnen."

Deze tekst komt van de website van het UWV. Het UWV is een organisatie die onder meer beoordeelt of iemand een uitkering krijgt en zorgt dat die uitkering betaald wordt.

Op het UWV zelf werken de meeste mensen op kantoor. In de tekst wordt informatie gegeven over de arbeidsvoorwaarden bij het UWV voor mensen die geïnteresseerd zijn in een baan bij het UWV.

BEANTWOORD VRAAG 23 T/M 26

Arbeidsvoorwaarden

Werken bij het UWV betekent werken voor een flexibele en sociale werkgever met een gedegen reputatie. Binnen onze organisatie is veel bespreekbaar op het gebied van de indeling van werktijden en arbeidsvoorwaarden. De werksfeer is informeel en gericht op samenwerking. Het menselijk kapitaal wordt goed bewaakt.

Parttime werken is bij het UWV geen loze kreet. Meer dan 40 procent van de medewerkers heeft een parttime dienstverband. De gunstige kinderopvangregeling heeft bijgedragen aan dat hoge percentage.

Uitgaande van een 38-urige werkweek heeft men recht op 25 vakantiedagen.

Naast goede salariering en vakantiegeld kent het UWV een eindejaarsuitkering ter grootte van een maandsalaris.

Als vooruitstrevende organisatie willen wij de kennisontwikkeling van onze medewerkers stimuleren. Hierbij hoort natuurlijk ook een passende studiekostenvergoeding. In veel gevallen vergoeden wij zelfs 100 procent van deze kosten.

Iedereen die 25 jaar of ouder is, neemt deel aan onze pensioenregeling. Het Pensioenfonds UWV biedt deelnemers bovendien de mogelijkheid om een vrijwillige verzekering voor het zogeheten ANW-hiaat¹ en een collectieve verzekering voor arbeidsongeschiktheid af te sluiten. Het UWV kent ook een goede regeling die het mogelijk maakt om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Fiscaal voordelig sparen kan middels de twee bedrijfsspaarregelingen: de levensloopregeling en de spaarloonregeling.

Via het UWV kunnen medewerkers korting krijgen op diverse andere verzekeringen, zoals een auto- of motorrijtuigenverzekering, inboedelverzekering of aansprakelijkheidsverzekering.

Medewerkers hebben ook de mogelijkheid om een deel van hun arbeidsvoorwaarden in te ruilen voor bijvoorbeeld extra vakantiedagen, salaris of sabbatical leave.

¹ ANW-hiaat: In Nederland krijg je onder bepaalde voorwaarden een maandelijkse uitkering als je partner overlijdt. Als je niet in aanmerking komt voor deze uitkering, ontstaat een zogenaamd ANW-hiaat (ANW = Algemene Nabestaanden Wet).

BEANTWOORD VRAAG 27 T/M 32

Geweld op televisie

De discussie over geweld op tv en de invloed daarvan op met name kinderen is pas het afgelopen decennium behoorlijk op gang gekomen. En dat terwijl al sinds het bestaan van de televisie wetenschappers de invloed onderzoeken van in beeld gebracht geweld. Aanvankelijk gebeurde dat in de anonimiteit van de laboratoria, maar door de groeiende onrust bij ouders en opvoeders vliegen de rapporten je tegenwoordig om de oren. De conclusies staan echter veelal haaks op elkaar. Dat komt allereerst door de achtergronden van de onderzoekers. De één werkt vanuit de sociologie, de ander vanuit de psychologie, de pedagogiek of de kinderpsychiatrie. Daarnaast is er al een hele discussie te voeren over wat een onderzoeker onder geweld verstaat. Schaart hij daar alleen fysiek geweld zoals schoppen en slaan onder of rekent hij ook verbaal geweld zoals schelden mee?

Dit alles zorgt ervoor dat de discussie over geweld op televisie al jaren op drijfzand staat. Toch zijn de meeste wetenschappers er tegenwoordig wel van overtuigd dat geweld op tv invloed kan hebben op het gedrag van kinderen, zo meent Chris Geerse van de Werkgroep tv-geweld. Deze landelijke organisatie probeert al zestien jaar de overheid en omroepwereld te overtuigen van het belang van een minder op geweld gebaseerd programma-aanbod. Pas het laatste jaar merkt de groep enig resultaat. Geerse: “We boeken langzaam vooruitgang. Zo mogen films voor zestien jaar en ouder bijvoorbeeld pas na tien uur ’s avonds worden uitgezonden. We merken echter dat met name commerciële omroepen de regels steeds proberen op te rekken. Series die pas laat mogen worden vertoond, worden vervangen door series die volgens de regels wel zijn toegestaan. In The A-team zit bijvoorbeeld veel geweld, maar de gevolgen zie je niet. Er vloeit geen bloed. Die serie mag dus vroeg in de avond worden vertoond.”

Geerse sluit zich daarmee aan bij de kritiek op de Kijkwijzer. Kijkwijzer is een systeem waarbij met symbooltjes wordt gewaarschuwd tegen mogelijk schadelijke tv-programma’s en films. Volgens Geerse zou de Kijkwijzer niet kritisch genoeg zijn. “De Kijkwijzer is vooral een ‘bloederigheidsschaal’. Maar er hoeft natuurlijk niet per se bloed te vloeien, wil een film gewelddadig zijn. Er wordt niet gekeken naar de boodschap en soms is die boodschap: met geweld los je een probleem even in een uurtje op. Omroepen hebben commerciële belangen en maken daarom dankbaar gebruik van het grote aanbod geweldfilms, die goedkoop zijn en een groot publiek aanspreken. De premier sprak zich onlangs hierover uit en zei dat ‘wat hij soms op tv ziet, elke beschrijving tart’.”



Directeur Wim Bekkers van het Nicam, het instituut dat de regels voor de Kijkwijzer heeft opgesteld en klachten van kijkers over geweld behandelt, laat weten dat de criteria voor de symbooltjes zijn gebaseerd op wetenschappelijke onderzoeksresultaten. Maar zoals gezegd, bestaat daarover al de nodige discussie. “Onder onderzoekers heerst tegenwoordig wel een algemene gedachte dat er aan het kijken naar geweld op televisie risico’s voor kinderen zitten, maar dat de familieomstandigheden en de sociaal-economische situatie meer bepalen of een kind later agressief wordt”, aldus Bekkers, die niet gelooft in

strengere regels voor de omroepen en filmdistributeurs. “Een dergelijke stap heeft veel te veel consequenties. Gelukkig wees de premier bij zijn aankondiging om met de omroepen te gaan praten ook op de vrijheid van meningsuiting en de verantwoordelijkheid die ouders voor hun kinderen hebben. Die twee punten spelen ook mee bij het steeds weer aanzwengelen van de discussie. Geweld op tv roept emoties op, maar die emoties staan vaak op gespannen voet met zaken als de vrijheid van meningsuiting.”

Het ‘glibberige’ thema geweld op tv zal dus voorlopig niet onder controle worden gebracht. De Kijkwijzer zorgt in elk geval voor enige informatie, maar zolang de politiek de eerste verantwoordelijkheid bij de opvoeders legt en de wetenschappers elkaar nog tegenspreken, zal de discussie keer op keer worden aangewengeld.

In een boek dat 'Toegepaste organisatiekunde' heet, is het woord 'organisatie' een sleutelbegrip. Maar wat verstaan wij onder het begrip 'organisatie' en welke betekenissen kun je aan het begrip toevoegen?

BEANTWOORD VRAAG 33 T/M 37

1.1 Wat is een organisatie?

Al heel vroeg in de menselijke geschiedenis kwam men tot de conclusie dat het loont om in samenwerkingsverbanden te leven. In het Stenen Tijdperk bleek het simpelweg ondoenlijk om zelfstandig de primaire levensbehoeften te bevredigen. Men kan niet tegelijkertijd jagen, het vuur aanhouden, koken, werktuigen en wapens maken en kinderen verzorgen. Een groep (organisatie) kan dit wel tegelijkertijd.

Sinds het Stenen Tijdperk heeft de mens steeds beter leren organiseren. Zo is de totstandkoming van grote bouwwerken als de beelden op Paaseiland, de piramiden in Egypte en de Chinese Muur te danken aan een zeer goede organisatie, hoewel we het ons maar nauwelijks kunnen voorstellen dat dit mogelijk is geweest zonder moderne technologie. De uitvoerige studie van organisaties en de activiteit van het organiseren is feitelijk pas na de Industriële Revolutie op gang gekomen. De nieuwe technologie introduceerde industriële organisaties die tot de verbeelding spraken door hun bijdragen aan het welvaartsniveau. Uit onderzoeken bleek dat deze welvaartverhogende ondernemingen een aantal essentiële gemeenschappelijke kenmerken hebben. Deze kenmerken zijn:

- machtsverdeling in lagen;
- geschoold personeel;
- formele communicatie, regelgeving en methoden;
- werkverdeling naar functie (bijvoorbeeld productie-, inkoop-, verkoop- en boekhoudkundig personeel);
- omschreven doelstellingen.

De moderne mens pleegt te denken dat hij niet ten dode is opgeschreven indien er geen organisaties zouden bestaan. Toch is een leven zonder organisaties met al hun vangnetten, verzekeringen en efficiëntie- en effectiviteitsvoordelen vrijwel ondenkbaar geworden. De termen 'efficiëntie' en 'effectiviteit' worden verderop in dit hoofdstuk toegelicht.

Kenmerken van een organisatie

Onder een organisatie verstaan wij: een menselijke samenwerking die doelgericht en blijvend is.

Deze omschrijving omvat drie belangrijke kenmerken:

1. menselijke samenwerking;
2. doelgerichtheid;
3. continuïteit.

Ad 1 De menselijke samenwerking in een organisatie.

De menselijke factor is belangrijk in de begripsomschrijving van een organisatie; zonder de mens bestaat een organisatie namelijk niet. Het is juist de mens die de samenwerking tot stand heeft gebracht. Het gegeven dat mensen in organisaties zo goed en handig mogelijk met elkaar moeten samenwerken, is één van de interessantste opgaven voor de organisatiekunde. De mens begon ooit samen te werken met anderen, omdat de ervaring leerde dat men in een samenwerkingsverband meer kan bereiken dan individueel. Men komt in dit verband al snel over het zogenoemde *synergie-effect* te spreken, wat wil zeggen dat het resultaat van het totale samenwerkingsverband groter is dan een optelling van de resultaten van de individuele prestaties. Een voorbeeld van het synergie-effect zien we bij een televisiefabrikant.

Praktijkvoorbeeld

Als elk van de honderden medewerkers in zijn eentje zou proberen om televisies te maken, dan zou het maar een enkeling lukken om een tv in elkaar te zetten. De jaarproductie zou dan maar enkele, totaal van elkaar verschillende, onverkoopbare televisies bedragen. Als de medewerkers echter in georganiseerd verband samenwerken, zoals in elke moderne televisiefabriek gebeurt, kan de productie honderdduizenden (verkoopbare) eenheden per jaar bedragen.

Bij een eenmanszaak (met maar één organisatieparticipant) komt het synergie-effect per definitie niet voor. Eenmanszaken zijn dan ook zelden het studieobject van de organisatiekunde.

Ad 2 Doelgerichtheid binnen een organisatie

Een organisatie is altijd gericht op een bepaald doel. Organisatiedoelen kunnen veranderen, maar om de eenheid binnen de organisatie te bewaren, zullen er altijd één of meer gezamenlijke doelen aanwezig moeten zijn. Als dit niet het geval zou zijn, zou het richtingsgevoel ontbreken; iedereen zou zijn eigen doelen nastreven.

Het doel van de mensenrechtenorganisatie Amnesty International is het bewaken van de mensenrechten. Bij het bedrijf Nokia, dat mobiele telefoons maakt, is het doel, behalve continuïteit, het maken van winst. Bij een studentenvereniging zal de doelstelling voornamelijk in de recreatieve sfeer liggen.

Ad 3 Continuïteit in een organisatie

Een derde belangrijk kenmerk van een organisatie is het blijvende karakter ervan. Onder normale condities streven de leden ernaar de organisatie te continueren. Een onderneming blijft investeren om in de toekomst te blijven bestaan. Verenigingen blijven voor hun continuïteit leden werven.

In sommige situaties kan een organisatie worden opgeheven als het doel dat een onderneming nastreeft, definitief is bereikt. In een ideale situatie waarin elk land de mensenrechten respecteert, heeft Amnesty International geen bestaansgrond meer. Soms is de eindigheid van een bepaalde organisatie beter van tevoren te bepalen; men spreekt dan van projectmatige of non-permanente organisaties. Zo kan men na afloop van de Olympische Spelen het lokale organisatiecomité ontbinden en terugkeren tot de orde van de dag.

De organisatiekunde en al haar subdisciplines gaan echter meestal uit van de zogenoemde *going-concerngedachte*; dat wil zeggen: men gaat bij het nemen van managementbeslissingen altijd uit van de continuïteit van de organisatie. Het overgrote deel van de organisatiekunde gaat over het organiseren van organisaties die (voorlopig) blijven bestaan. Vandaar dat in de organisatiekunde als *interne hoofddoelstelling* van organisaties geldt: het voortbestaan van de onderneming. De *externe hoofddoelstelling* van organisaties is het voorzien in een maatschappelijke behoefte.

Verschillende betekenissen van het begrip 'organisatie'

Het woord 'organisatie' heeft verschillende betekenissen. We kunnen de volgende drie betekenissen aan het woord toekennen:

1 Het *functionele organisatiebegrip*: hierbij zien we het woord 'organisatie' in de betekenis 'op elkaar afstemmen van activiteiten'. Als men spreekt van de organisatie van een marketingcampagne door de verkopers van een bedrijf, wordt daarmee dus het functionele organisatiebegrip gebruikt.

2 Het *institutionele organisatiebegrip*: hiervan is sprake als men duidt op een organisatie als object, met een naam en een vestiging. Als we het hebben over de organisatie Frencken Papers in Maastricht, is er sprake van de institutionele benadering van het begrip 'organisatie'.

3 Het *instrumentele organisatiebegrip*: het woord 'organisatie' wordt gebruikt in de instrumentele betekenis als we aan een organisatie refereren als middel waarmee we bepaalde doelstellingen van de organisaties kunnen verwezenlijken. Het gaat in dit geval om de structurering van organisaties. Als men over de organisatie van Frencken Papers in instrumentele zin spreekt, heeft men het over de wijze waarop de onderneming is onderverdeeld in afdelingen, divisies, managementlagen, regio's, enzovoort.

Deze tekst gaat over de rechten van werknemers als er iemand ziek is in de familie.

BEANTWOORD VRAAG 38 T/M 41

Kortdurend zorgverlof

Maximale duur: maximaal tien dagen per twaalf maanden bij voltijdwerk

Weigeren mogelijk: ja

Jonge kinderen hebben regelmatig een verkoudheid of een virusje te pakken. Ook uw partner of ouders kunnen zorg nodig hebben. Werknemers moeten op zulke momenten heel wat kunst- en vliegwerk verrichten om privé en werk met elkaar te combineren. Lukt het u niet om de zorg voor een ziek kind, partner of ouders binnen een dag aan iemand anders over te dragen, dan kunt u gebruik maken van de regeling kortdurend zorgverlof.

Wanneer kom ik in aanmerking voor kortdurend zorgverlof?

Kortdurend zorgverlof is bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven aan een thuiswonend ziek kind, zieke partner of zieke ouders. Voorwaarde is wel dat u de enige bent die de zieke op dat moment kan verzorgen.

Hoe lang duurt het zorgverlof?

U kunt maximaal tien dagen zorgverlof krijgen per twaalf maanden. U hoeft het zorgverlof niet aaneengesloten op te nemen. Het verlof is gelijk aan twee keer het aantal uren dat u per week werkt. Wie 36 uur per week werkt, heeft recht op 72 uur verlof per twaalf maanden.

Hoe vraag ik zorgverlof aan?

U regelt het zorgverlof in overleg met uw werkgever. Om misbruik van de regeling te voorkomen, mag hij u achteraf vragen om het verlof aannemelijk te maken. Hij kan bijvoorbeeld om een rekening van een doktersconsult of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek vragen.

Wat gebeurt er als ik zelf ziek word tijdens het zorgverlof?

Wordt u zelf ziek, dan stopt het verlof. Uw werkgever betaalt dan ten minste 70% van het salaris door, zoals gebruikelijk is bij ziekte.

Mag mijn werkgever het zorgverlof weigeren?

Uw werkgever mag het zorgverlof weigeren als het bedrijf of de organisatie waar u werkt daardoor in ernstige problemen zou komen. Hij moet daarvoor wel goede argumenten hebben. Komt u er samen niet uit, dan kan in het uiterste geval de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof. Is uw zorgverlof eenmaal ingegaan, dan kan uw werkgever het niet meer terugdraaien.

Gaat mijn salaris gewoon door tijdens het zorgverlof?

Ja, uw werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het salaris doorbetalen. Let op: over het recht op verlof, de duur en de betaling kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt in uw CAO of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging binnen uw bedrijf. Zij gelden boven de wettelijke afspraken.

Mag mijn werkgever het zorgverlof inhouden op mijn vakantiedagen?

Nee, tenzij er in uw bedrijf bij CAO of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is geregeld dat vakantiedagen *wel* kunnen worden gebruikt om het verlof te compenseren. Dit soort afspraken gaan boven de wettelijke regeling. Let op: alleen de zogeheten bovenwettelijke vakantiedagen mogen voor deze uitruil worden gebruikt. U heeft jaarlijks aan vakantie in ieder geval recht op vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week, de rest is bovenwettelijk.

Heb ik als pleegouder recht op kortdurend zorgverlof?

Ja. Voorwaarde is wel dat u op hetzelfde adres woont als het kind dat u verzorgt. Ook moet u een pleegcontract hebben waaruit blijkt dat u duurzaam verantwoordelijk bent voor de opvoeding en verzorging van het kind.

