

Examen II: Lezen

Tijdsduur 100 minuten

2016

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 43 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

Deze tekst gaat over de regels voor zieke werknemers van het bedrijf Arbo Unie. In deze tekst staat wat die regels precies zijn.

BEANTWOORD VRAAG 1 T/M 5

1. Ziekteverzuimprocedure

1.1 Inleiding

Arbo Unie is een groot bedrijf met ongeveer 3500 werknemers. Voor een groot bedrijf is het belangrijk om te weten hoe vaak werknemers ziek zijn. Daarom vindt er bij Arbo Unie ziekteverzuimregistratie plaats. Om ervoor te zorgen dat die registratie goed verloopt, moeten alle ziekte- en herstelmeldingen op de juiste wijze gebeuren. Daarbij moeten de werkgever en de werknemers zich aan een aantal regels houden. Die regels staan in het ziekteverzuimprotocol.

1.2 Ziekteverzuimprotocol

- 1) De zieke werknemer meldt zich zo snel mogelijk (in ieder geval vóór 09.00 uur) ziek bij de leidinggevende. De leidinggevende is zijn/haar (directe) baas. Deze informeert onder meer naar:
 - wat hij als werkgever op dat moment kan doen voor de werknemer;
 - de aard van de klachten;
 - de verwachte verzuimduur.

Is de leidinggevende niet aanwezig, dan vindt de melding plaats aan de plaatsvervanger c.q. daarvoor aangewezen medewerker. De leidinggevende geeft de ziekmelding door aan de afdeling Personeel & Organisatie (P&O). Van daaruit wordt de melding binnen vier dagen doorgegeven aan de arbodienst waar het bedrijf mee samenwerkt. De arbodienst controleert en begeleidt zieke medewerkers van bedrijven. De betrokken medewerker wordt in elk geval na twee weken ziekte opgeroepen voor een afspraak met de bedrijfsarts. De medewerker kan de bedrijfsarts ook eerder om raad vragen zonder toestemming van zijn baas.

- 2) Als daar een indicatie toe bestaat, kan ook op verzoek van de leidinggevende een oproep voor een afspraak met de bedrijfsarts worden gedaan in een eerder stadium. De medewerker dient altijd gevolgd te geven aan de oproep voor het spreekuur.
- 3) De bedrijfsarts koppelt de resultaten van spreekuurcontacten rechtstreeks terug naar de leidinggevendenden. De afdeling P&O ontvangt een kopie van het spreekuurverslag en houdt de ziekteverzuimregistratie bij, gesplitst per sector/team.
- 4) In het Sociaal Medisch Team (SMT) vindt sociaal-medisch overleg plaats tussen de leidinggevende, P&O en de bedrijfsarts. Indien dit het re-integratieproces kan bevorderen, zal iedere vorm van externe begeleiding worden ingeschakeld. Eenieder, dus ook de zieke medewerker, is verplicht aan dit proces mee te werken.
- 5) De probleemanalyse door de bedrijfsarts van de arbodienst vindt uiterlijk in de zesde week van het ziekteverzuim plaats. De bedrijfsarts rapporteert aan de leidinggevende van de zieke medewerker. P&O ontvangt een kopie van de stukken ten behoeve van het dossier. Arbo Unie houdt gedurende de ziekteverzuimperiode een re-integratiedossier bij.
- 6) Bij herstel meldt de medewerker zich op dezelfde wijze hersteld als onder punt 1. De afdeling P&O meldt dit aan de externe arbodienst.
- 7) Bovenstaande regels zijn bedrijfsregels waar eenieder zich aan dient te houden. Bij overtreding zal men hierop aangesproken worden.

Deze tekst beschrijft welke verschillende middelen je kunt gebruiken om een brand te blussen.

BEANTWOORD VRAAG 6 T/M 11

BLUSMIDDELEN

Ieder kwartier ontstaat ergens in Nederland een brand die, afhankelijk van de situatie, kan uitgroeien tot een catastrofe. Gelukkig worden veel van deze branden al in een vroeg stadium geblust als kleine blusmiddelen direct beschikbaar zijn. Want iedere brand begint klein en hoe eerder met blussen wordt begonnen, hoe groter de kans op succes is. Kleine blusmiddelen spelen daarom een belangrijke rol bij de brandveiligheid.

Blusdekens

Een blusdeken kan worden toegepast in die gevallen waar de kleding van personen in brand kan raken, bijvoorbeeld in de keuken, bij werkzaamheden in laboratoria en bij auto- of motorraces. Een blusdeken is het meest aangewezen blusmiddel om te gebruiken als een persoon in brand staat. Je kunt de in brand geraakte persoon erin rollen en op die wijze de brand van zuurstof afsluiten. De deken is echter ook te gebruiken voor het afdekken van brandende voorwerpen.

Slanghaspels

Het zou goed zijn als elk huis een vaste brandslanghaspel zou hebben. In de praktijk blijkt immers dat iedereen dit middel kan gebruiken en er ook daadwerkelijk resultaat mee kan bereiken. Het voordeel van vaste slanghaspels ten opzichte van blustoestellen is, dat water gebruikt kan worden bij de meest voorkomende branden. Bovendien is de werking van de slanghaspel onbepaald, terwijl een blustoeleel na 16 à 20 seconden leeg is, waarna een volgende moet worden gebruikt. Het vast aansluiten van een tuinslang op de waterleiding is voor woningen een uitstekend blusmiddel, mits alle hoeken van het huis bereikt kunnen worden. Ook wanneer de brand te groot is om in korte tijd te worden geblust, kan de omgeving hiermee worden natgehouden, zodat de brand zich niet zal uitbreiden.

Een vaste slanghaspel bestaat uit een rubberslang die via een trommel met wateraansluiting op de waterleiding wordt aangesloten. In Nederland moeten deze haspels voldoen aan de volgende specificaties:

- een maximale slanglengte van 20 meter en
- een wateropbrengst van minimaal 20 liter per minuut.

Belangrijke punten voor de toepassing van slanghaspels zijn:

- De herkenbaarheid; vaak worden deze haspels opgeborgen in kasten die in de wandafwerking worden gecamoufleerd waardoor de haspels in geval van brand onvindbaar zijn.
- Haspels moeten met het hart minimaal 100 cm boven de vloer worden aangebracht, zodat het mogelijk is de slang goed uit te rollen.
- De afsluiter van de haspel moet zich aan de boven- of zijkant bevinden, waardoor de zichtbaarheid goed en de bediening gemakkelijk is.
- De bovengrondse waterleidingen mogen niet in kunststof worden uitgevoerd.

Gebruik

- Blus een brand altijd met de windrichting mee.
- Blus een brandend oppervlak van voor naar achter.
- Blus branden van beneden naar boven.
- Blus met korte stoten.
- Blus grotere branden zoveel mogelijk met meerdere toestellen tegelijk.
- Loop na de blussing achterwaarts terug (niet omkeren!) en houd het blustoeleel gereed in verband met een eventuele herontsteking.
- Laat na gebruik het blustoeleel direct hervullen door een leverancier of onderhoudsbedrijf.

Blustoestellen

Eigenlijk lijken alle blustoestellen wel op elkaar en het zou ideaal zijn voor de gebruiker als alle toestellen op dezelfde wijze bediend zouden kunnen worden en universeel inzetbaar zouden zijn. Toch moet er onderscheid gemaakt worden in soorten branden (brandklassen) en dat leidt automatisch tot een onderscheid in blusstoffen. Om een optimaal bluseffect te krijgen moet de juiste blusstof bij een brand worden toegepast. Het is wel mogelijk om met andere blustoestellen een bepaalde brand te bestrijden, maar het effect zal dan veel minder zijn, of de beschikbare hoeveelheid blusstof is onvoldoende.

Plaatsing

Als richtlijn voor de verdeling van blustoestellen wordt uitgegaan van de brandgevaaren in die ruimten. Per 200 m² of een gedeelte daarvan moet één blustoestel aanwezig zijn, met een minimum van twee toestellen per ruimte of verdieping.

Uiteraard moeten de blustoestellen afgestemd zijn op het type brand dat in de ruimte kan worden verwacht. Voor ruimten of verdiepingen die kleiner zijn dan 100 m² kan met één blustoestel worden volstaan, evenals voor vrijstaande huizen kleiner dan 50 m² met een laag brandgevaar zoals kantoren, kantines zonder keuken en opslagruimten van brandongevaarlijke goederen.

Instructie

Niet alle blustoestellen zijn gelijk en er wordt niet dagelijks gebruik van gemaakt. Er zijn een aantal punten waarop men moet letten, zodat in geval van brand niet eerst het etiket van het blustoestel moet worden gelezen. Deze punten, die voor iedereen gelden, zijn:

- Bestudeer de bediening en de werking van de aanwezige blustoestellen.
- Oefen regelmatig met blustoestellen.
- Ken de plaats van de blustoestellen.

De waarde van het blustoestel wordt groter als men er deskundig mee om kan gaan.

Deze tekst komt uit een studieboek. Het is een tekst over thuiszorg. In de tekst wordt uitgelegd wat thuiszorg is en wat de voor- en nadelen ervan zijn.

BEANTWOORD VRAAG 12 T/M 17

Zorg in de thuissituatie

Kenmerken van thuiszorg

Er is een groep voorzieningen in de zorgsector die zich richt op het bieden van hulp en ondersteuning aan mensen in hun thuissituatie. Hulpvragers blijven thuis en verrichten hun activiteiten zoveel mogelijk zelfstandig. We spreken hier wel van ‘eerstelijnszorg’, ‘extramurale hulp’ of ‘thuiszorg’. Deze begrippen liggen dicht tegen elkaar aan wat betreft betekenis. Er zijn wel wat accentverschillen.

Extramurale zorg is eenvoudigweg die zorg die ‘buiten de muren van de instelling’ wordt geboden. Dus het type hulp waarbij de gebruiker niet wordt opgenomen in een instelling. Hieronder valt de thuiszorg, maar ook de vrij gevestigde oogarts (medisch specialist). Tegenhanger van dit begrip is de ‘intramurale zorg’, waar mensen dus juist wel in een ziekenhuis of verpleeghuis worden opgenomen en geïsoleerd worden van hun thuissituatie.

De term *eerstelijnszorg* is lange tijd gebruikt voor voorzieningen als wijkverpleging, huisartsenhulp, maatschappelijk werk en fysiotherapie. Dit zijn extramurale voorzieningen die generalistisch zijn. Dit in tegenstelling tot de gespecialiseerde zorg in bijvoorbeeld het ziekenhuis of de hulp van een oogarts. Deze laatste zorg duiden wij bij deze indeling ook wel als ‘tweede lijn’ aan. De hulpverleners in de eerste lijn hanteren relatief eenvoudige technieken en hulpmiddelen. Het hulpaanbod is meestal goed toegankelijk en staat dicht bij de gebruiker. Vaak is er een tamelijk individuele relatie tussen de vrager en de aanbieder van de hulp. Men spreekt bijvoorbeeld over ‘onze huisarts’ of ‘mijn fysiotherapeut’.

Tegenwoordig spreken we minder over eerstelijnszorg en steeds meer over *thuiszorg*. De Nationale Raad voor de Volksgezondheid definieert in het *Advies Thuisverpleging* de thuiszorg als: ‘Het geheel van verzorging, verpleging en behandeling van de patiënt in de thuissituatie, dat verricht wordt met behulp van zelfzorg, mantelzorg, vrijwilligerswerk en aanvullende professionele zorg vanuit de eerste lijn, die daarbij ondersteund wordt door de tweede lijn, en dat erop gericht is de patiënt in staat te stellen zich te handhaven in de thuissituatie.’

Er zijn verschillende motieven om de mogelijkheden voor thuiszorg te versterken. Een belangrijk uitgangspunt is de zelfstandigheid van de patiënt, die over het algemeen beter behouden wordt wanneer er mogelijkheden zijn om in het eigen milieu te blijven. Wie thuis verblijft, is minder geïsoleerd van zijn omgeving. Een lichamelijk gehandicapte vrouw van 72 jaar zegt hierover het volgende:

“Als ik deze thuishulp niet zou kunnen krijgen, zou ik naar een verpleeghuis moeten. Maar ik zou niet weg willen uit mijn huisje. Ik ben hier in deze buurt geboren en opgegroeid, ik ken hier iedereen en zij kennen mij. Nu is mijn hele huis aangepast en ik krijg twee keer per dag wijkverpleging en gezinszorg over de vloer om me te wassen, te verzorgen en te helpen met het huishouden.”

Thuiszorg voor chronisch zieken en ouderen zou verder leiden tot minder kosten in de gezondheidszorg. Dat geldt vooral voor patiënten die in feite ‘uitbehandeld’ zijn in het ziekenhuis en die daar toch moeten blijven omdat er thuis te weinig steun en zorg is. Ook is thuiszorg belangrijk vanwege de vergrijzing van de bevolking. Wanneer een deel van de toenemende vraag naar gezondheidszorg in de thuissituatie kan worden opgevangen, zullen de totale kosten van de zorg niet zo hoog worden.

Bij alle idealen over thuiszorg zijn uiteraard ook kanttekeningen te plaatsen. Thuiszorg is niet altijd beter voor de cliënt. Er zijn situaties waarin cliënten geen claim willen leggen op hun omgeving. Thuiszorg is ook niet altijd goedkoper. Vaak zullen in de thuissituatie specifieke aanpassingen nodig zijn. De woon- en leefsituatie moet erop ingesteld worden.

Er is een aantal voorwaarden waaronder thuiszorg kan functioneren. In dit kader voert de overheid een zogenoemd 'flankerend beleid' voor ouderen, gericht op het handhaven van hun zelfstandigheid. Niet alleen zorg, ook emancipatie en preventie zijn hier van belang. Behalve thuiszorg zijn allerlei praktische functies nodig: alarmsystemen, vervoermiddelen, woningaanpassing, kookcursussen voor mannen, tafeltje-dekje en technische ondersteuning bij klussen in huis, om er maar een paar te noemen.

In deze tekst wordt het bedrijf 'Deloitte' beschreven.

BEANTWOORD VRAAG 18 T/M 21

Deloitte

Met een goede opleiding en de juiste instelling staan veel deuren wagenwijd voor je open. Maar je wilt natuurlijk niet bij de eerste de beste organisatie terecht komen. Kies je voor een multinational, een overheidsinstelling, of juist een kleiner bedrijf? Wordt het een organisatie die actief is in de financiële wereld, in de telecommunicatie of in de transportsector? Wordt het een accountantskantoor of een adviesbureau?

Waarom kies je niet voor een organisatie die al deze kenmerken in zich heeft? Deloitte is de grootste organisatie op het gebied van accountancy, belastingadvies, consultancy en juridische dienstverlening in Nederland. Je kunt bij ons beursfondsen en multinationals adviseren, maar ook Nederlandse familiebedrijven, het midden- en kleinbedrijf, overheidsorganisaties en non-profitinstellingen. Deloitte is een internationale organisatie met een eigen, Nederlands karakter. We hebben verschillende grote, maar ook kleinere vestigingen in het land. Ook goed om te weten is dat je in Nederland 7.300 unieke collega's krijgt, ieder met een eigen specialisme, en internationaal gezien meer dan 120.000. Samen vormen we één netwerk van kennis, kwaliteit en professionaliteit.

Accountant *Chiel Rietvelt* (27): "Ik omschrijf ons werk soms wel eens gekscherend als een reizend circus. Voor ieder project heb je weer nieuwe collega's. De ene week ben je bij een handelsonderneming, daarna pak je je spullen en ga je naar een productiebedrijf of een grote dienstverlener. Die combinatie van verschillende cliënten en de samenwerking met verschillende collega's maken mijn werk extra interessant en spannend."

Belastingadviseur *Rick van Dijk* (33): "Het is de kunst om ervoor te zorgen dat je cliënt zo min mogelijk belasting betaalt. Wat natuurlijk het leukste is om te doen: problemen oplossen die je niet direct in de wetboeken terugvindt en op basis van belastingverdragen, jurisprudentie, vakliteratuur en natuurlijk je gezonde verstand bepalen wat het meest gunstige resultaat oplevert."

Consultant *Kim van der Werf* (24): "Het beeld dat ik tijdens mijn studie van Deloitte had, klopt eerlijk gezegd helemaal niet met de werkelijkheid. Ik had de organisatie veel formeler, afstandelijker verwacht, terwijl de cultuur juist heel collegiaal en informeel is. Deloitte was overigens altijd wel een organisatie die indruk maakte, maar ik wist toen niet dat de consultancypraktijk zo breed en sterk zou zijn."

Jurist *Joris Aerns* (23): "De multidisciplinaire samenwerking maakt Deloitte uniek. Door steeds te werken met wisselende collega's ben ik niet alleen in staat om civiel juridisch goede adviezen te geven, maar kan ik daarbij ook rekening houden met fiscale, jaarrekeningtechnische en commerciële belangen. We anticiperen daarmee op de ondernemer en we kunnen dus heel pro-actief met de ondernemer meedenken."

<p>Herken jij je in Deloitte en wil je meer informatie? Kijk dan eens op onze websites (www.deloitte.nl en www.deloitte.com) en ontdek wat we nog meer te bieden hebben. Of neem contact met ons op via onderstaand adres: Deloitte Recruitment Department Postbus 2031, 3000 CA ROTTERDAM Tel.: (010) 27 21 248 Fax: (010) 27 21 121 E-mail: recruitment@deloitte.nl</p>

BEANTWOORD VRAAG 22 TOT EN MET 27

Hoog tijd voor duurzaam design

Een beter ontwerp van producten kan de enorme vuilnisbelten drastisch verminderen en daarmee een deel van het opwarmingsprobleem van de aarde verhelpen, zeggen Engelse wetenschappers.

Eerst maar een paar feiten. Amerikanen gebruiken 2,5 miljoen plastic flessen per uur, die ze na gebruik direct weggoeien. De Britten produceren elke twee uur zoveel vuilnis dat je er de Royal Albert Hall mee kunt vullen. Slechts 1 procent van al het materiaal dat door de economie van de Verenigde Staten vloeit, schijnt zes maanden na productie nog steeds in gebruik te zijn. Dat betekent dus dat 99 procent na die tijd is afgedankt en op de vuilnisbelt ligt.

“Enkele decennia geleden”, zegt Jonathan Chapman, hoofddocent aan de Universiteit van Brighton (Groot-Brittannië), “was de relatie tussen mens en product intiemer. Omdat we de producten zelf maakten. Of ze in ieder geval bij een expert kochten die we kenden, vertrouwden en waar we tegenop keken. Het is die intimiteit die producten een historie gaf. Met de massaproductie van tegenwoordig heeft deze symboliek zijn kracht verloren. Massaproductie vermindert de emotionele binding met onze bezittingen en dat maakt ons onverschilliger. We hebben historie ingeruild voor noviteit. We zijn op zoek naar nieuw. Hoe sneller iets vernieuwt, hoe beter.”

Chapman vindt dat onze interactie met voorwerpen moet veranderen in iets dat rijker is dan simpelweg bruikbaarheid. De Zwitserse bedrijfsanalist Walter Stahel, gastdocent aan de University of Surrey (Groot-Brittannië), noemt dit de ‘teddybeer factor’. Het maakt niet uit hoe gerafeld en versleten onze favoriete teddybeer is, we haasten ons niet naar de winkel om een nieuwe te kopen. Die teddybeer verbindt ons met onze jeugd en dit beschermt de beer tegen het weggoeien. Stahel vindt dat dit precies is wat hoogwaardig design met meer producten moet doen.

Het gevolg van Chapmans idee van emotioneel, duurzaam design zal waarschijnlijk zijn dat we ons van massaproductie losmaken en in de richting gaan van op maat gemaakte artikelen en producten die met meer vakmanschap ontworpen en gemaakt worden. Bedrijven zullen hun winst vanuit massaverkoop vervangen door het onderhoud en de reparatie uit te voeren van producten die we kiezen omdat we ze willen houden – net zoals oma vroeger deed.

Chapman erkent dat het een enorme uitdaging zal zijn om consumenten ervan te overtuigen minder goederen te kopen en juist die dingen te kopen die ze willen houden. Op het moment is het door alle prijzenoorlogen goedkoper voor consumenten om iets te vervangen dan iets te repareren. Producten die ontworpen zijn op basis van duurzaamheid en emotionele tevredenheid, zijn zeer waarschijnlijk duurder, dus hoe kunnen mensen overtuigd worden de rommel achter zich te laten en in plaats daarvan voor duurzaamheid te kiezen?

De Britse wetenschapper Cooper wijst erop dat veel consumenten nu al bereid zijn om meer te betalen voor kwaliteit en dat ze ook de neiging hebben om duurdere goederen meer te waarderen en er meer om geven. “Zelfs nu”, zegt hij, “zijn kwaliteit, duurzaamheid en efficiënt energieverbruik belangrijke overwegingen als we meubels en witgoed kopen en er is geen reden waarom deze overwegingen zich niet zouden uitstrekken naar andere gebieden, zoals kleding en speelgoed.” Chapman is ook positief: “De mensen zijn er klaar voor om dingen langer te houden”, zegt hij. “Het probleem is alleen dat veel industrieën niet weten hoe dit moet.”

Deze tekst bestaat uit advertenties waarin de provincie Overijssel nieuw personeel zoekt.

BEANTWOORD VRAAG 28 T/M 33

De provincie Overijssel heeft mensen nodig

'We willen externgericht en doelmatig werken'. Dat is, kort gezegd, het uitgangspunt voor de ingrijpende organisatieverandering bij de provincie Overijssel. We hebben onze organisatie sterk gestroomlijnd en werken voortaan met 10 doelgerichte eenheden, opgebouwd uit professionele teams. Door de nieuwe platte structuur en de duidelijke afbakening van taken kunnen we zowel de individuele burger, als bedrijven, andere overheden en maatschappelijke organisaties sneller en doelmatiger van dienst zijn. Overijssel zoekt mensen die net als onze huidige medewerkers meeveranderen en met vakkennis en enthousiasme inhoud geven aan de nieuwe organisatie en onze hoge ambities. Bent u een professional en tevens een 'veranderaar' in hart en nieren? Dan zult u zich in het 'nieuwe' Overijssel als een vis in het water voelen. Uw initiatieven krijgen alle kans en 'Doen!' wordt op alle mogelijke manieren aangemoedigd. Bovendien kunt u binnen een organisatie, waar flexibiliteit zwaar weegt, natuurlijk rekenen op goede opleidingsmogelijkheden en adequate loopbaanbegeleiding. Bent u de juiste vernieuwer voor één van de volgende functies?

Voor het team Communicatie van de eenheid Bestuurlijke Aangelegenheden:

Senior communicatie adviseur

U ontwikkelt en evalueert het communicatiebeleid van de provincie, onder meer als stimulerend projectleider publieke voorlichting en als adviseur van bestuurders en leidinggevenden. U steekt ook zelf de handen uit de mouwen.

U heeft een academisch werk- en denkniveau en bezit goede kennis van en een goed gevoel voor het openbaar bestuur en de overheidscommunicatie.

Salarisindicatie: max. € 3000,-- bruto per maand, op basis van een 32-urige werkweek.

Voor meer informatie: de heer drs. A.J.H. Bless, hoofd eenheid, telefoon 038-425 1831.

Voor het team Beleidsontwikkeling en Evaluatie van de eenheid Landbouw, Natuur en Landschap:

Beleidsmedewerker landelijk gebied

U bent een voortrekker binnen de Overijsselse plattelandsvernieuwing. U ontwikkelt samen met collega's innovatief beleid en u geeft de aanzet tot strategische, innovatieve pilot-projecten.

Vanzelfsprekend betreft u partijen in de regio bij het beleid.

Naast academisch niveau beschikt u over strategische kwaliteiten, met bij voorkeur ervaring in het (gezamenlijk) ontwikkelen van lange-termijnvisies. U bent in staat uiteenlopende belangen bij elkaar te brengen.

Salarisindicatie: max. € 2818,-- bruto per maand, bij een 30-urige werkweek.

Voor meer informatie: de heer drs. ing. H.G. Slijkhuis, adjunct-hoofd eenheid, telefoon 038-425 1480.

Voor de teams Waterschappen en Waterkering en Strategische Beleidsvorming en Regelgeving van de eenheid Water en Bodem:

Beleidsmedewerker 'ruimte voor de rivier' (tijdelijk voor 2 jaar)

In effectieve samenwerking met collega's binnen en buiten uw teams wijdt u zich op alle schaalniveaus aan de combinatie van 'veiligheid tegen overstromingen' en 'duurzame inrichting van onze steden en de groene ruimte'. Dit betekent: communiceren over nut en noodzaak, kansen benutten voor de fysieke leefomgeving en fondsen verwerven.

U bent een academicus met inzicht in waterbouw, waterbeleid en rivierbeleid. Dankzij uw goede communicatieve, sociale en beleidsmatige vaardigheden voelt u zich thuis op een terrein waar tegengestelde belangen en meningen moeten convergeren naar evenwichtige besluitvorming.

Salarisindicatie: max. € 3500,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: de heer ir. J. Laseur, adjunct-hoofd eenheid, telefoon 038-425 1515.

Voor het team Innovatie, Duurzame Ontwikkeling Bedrijven en Bedrijfsomgeving van de eenheid Economie, Milieu en Toerisme:

Medewerker geluidshinder

U bent het (coördinerende) aanspreekpunt voor de milieuhygiënische beoordeling van ruimtelijke ordeningsplannen, wat betreft 'geluid'. Als specialist op dit gebied participeert u in projectgroepen op het terrein van infrastructuur, verkeer, ruimtelijke ordening en economie.

U hebt uw opleiding, minimaal hbo, aangevuld met een specialisatie in geluid. Naast kennis van en ervaring in ruimtelijke ordening bezit u een aantal jaren werkervaring in advisering en inzicht in juridische problematiek.

Salarisindicatie: max. € 2909,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: de heer ir. R.W. Schuuring, adjunct-hoofd eenheid, telefoon 038-425 1272.

Voor het team Ontwikkeling van de eenheid Ruimte, Wonen en Bereikbaarheid:

Beleidsmedewerker bouwen en wonen

U ontwikkelt de visie op en de coördinatie van het beleid op het gebied van bouwen en wonen.

U regisseert het proces van vernieuwing in de provincie, waarbij u zorgt voor een goede samenhang met andere relevante beleidsvelden.

U bezit een academisch werk- en denkniveau, evenals ervaring op het terrein van bouwen en wonen.

U combineert een conceptuele, strategische denkwijze met een oplossingsgerichte benadering.

Salarisindicatie: max. € 3500,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: mevrouw drs. I.M. Peelen, teamleider, telefoon 038-425 1915.

Voor het team Verkeer en Vervoer van de eenheid Ruimte, Wonen en Bereikbaarheid:

Beleidsmedewerker openbaar vervoer

Wat betreft het provinciale openbaar-vervoersbeleid onderhoudt u de contacten met de gemeenten. U overlegt met de vervoerders bij de totstandkoming van de dienstregelingen en behartigt hierbij de reizigersbelangen. U neemt hierbij ook de behandeling van bezwaarschriften voor uw rekening.

Formulering van tariefbeleid, vaststelling van zonerings-, en beleidsontwikkeling betreffende recreatief en bedrijfsvervoer behoren eveneens tot uw taken.

Een vervoerskundige hbo-opleiding is voor deze functie vereist, evenals enige jaren ervaring in de sector openbaar vervoer.

Salarisindicatie: max. € 2909,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: de heer drs. V.G. Klijnsma, teamleider, telefoon 038-425 1284.

Voor de teams Twente en West-Overijssel van de eenheid Ruimte, Wonen en Bereikbaarheid:

Beleidsmedewerker actualisering bestemmingsplannen (tijdelijk voor 3 jaar)

U initieert en begeleidt de actualisering en vernieuwing van gemeentelijke ruimtelijke ordeningsplannen, daarbij rekening houdend met verdere harmonisering van bestemmingsplansystematieken. In nauw overleg met gemeenten en onder meer stedenbouwkundig adviseurs zorgt u voor de opzet en uitvoering van plannen van aanpak.

U beschikt over een academisch werk- en denkniveau en ervaring, met name op het terrein van gemeentelijke ruimtelijke ordeningsplannen. U bent verder een creatieve, oplossingsgerichte teamwerker met overtuigingskracht.

Salarisindicatie: max. € 3318,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: de heer mr. ing. H. Schuman, teamleider, telefoon 038-425 1697.

Voor de eenheid Wegen en Kanalen:

Teamleider kunstwerken

U geeft op inspirerende wijze leiding aan een team van medewerkers met werkzaamheden van overwegend civieltechnische aard (zoals ontwerp, realisatie en beheer van viaducten, duikers e.d.).

Inhoudelijk draagt u met name bij aan ontwerp, realisatie en beheer van werktuigbouwkundige en elektrotechnische onderdelen van beweegbare bruggen. In dat verband is specialisatie en/of interesse in automatische en afstandsbediening een pre.

Uw academische opleiding (elektrotechniek en/of werktuigbouw) hebt u aangevuld met cursussen civiele techniek en aandrijftechniek/hydrauliek. Daarnaast is leidinggevende ervaring binnen een (bij voorkeur civieltechnisch) team vereist.

Een assessment maakt deel uit van de selectieprocedure.

Salarisindicatie: max. € 3500,-- bruto per maand.

Voor meer informatie: de heer ir. C. de Jonge, teamleider, telefoon 038-425 1349.

Deze tekst komt uit een tijdschrift voor managers. Er worden verschillende vergaderstijlen en -technieken besproken.

BEANTWOORD VRAAG 34 T/M 39

In bespreking

1

- 1.1 Een Amerikaanse psychologe ontdekte dat de plek waar je zit tijdens een vergadering net zo belangrijk is als wat je zegt.
Als je grote indruk wilt maken met je idee, kun je het beste vlakbij je chef gaan zitten, zodat je goed oogcontact met hem of haar kunt maken. Er zal dan langer naar je geluisterd worden.
Ben je de rechterhand van je baas? Ga dan, om jouw waarde te benadrukken, rechts naast je baas zitten. Die plek staat symbool voor een gewaardeerde kracht.
Geen zin in moeilijke vragen? Ga dan twee of drie mensen verderop zitten, dan val je niet zo op.
Tijdens een vergadering met cliënten kun je het beste tussen hen in gaan zitten. Dan ziet je baas een bekend gezicht: dat geeft vertrouwen.

2

- 2.1 Op een Amerikaanse website konden managers aangeven waaraan zij zich in vergaderingen het meest storen. Onvoorbereide deelnemers bleken één van de grootste ergernissen te zijn. De uitspraak 'een goede voorbereiding is het halve werk' geldt zeker voor vergaderingen. Maar hoe bereik je dat?
- 2.2 Ga in ieder geval voor de vergadering nog even naar het toilet. Niets is erger dan deelnemers die om de beurt af en aan lopen naar de wc en daardoor een gedeelte missen.
Belangrijk in de voorbereiding is de agenda. Als het goed is, krijg je die ruim op tijd toegestuurd. Zo'n agenda is meer dan een boodschappenlijstje met wat bespreek-punten. De agenda moet antwoord geven op de vraag of het zinvol is om over dit onderwerp te vergaderen. Verder is een agenda een hulpmiddel om je goed te kunnen voorbereiden. Wat wordt er precies besproken, welke bijdrage wordt er precies besproken, welke bijdrage wordt van wie verwacht en wat moet het resultaat van de vergadering zijn? Moet er worden gebrainstormd of moeten er besluiten worden genomen?
Heb je vragen of opmerkingen over bepaalde punten, schrijf ze direct op. In het vuur van de discussie kun je wel eens vergeten wat je wilde zeggen. Het spreekt voor zich, maar verdiep je in de materie waarover gesproken wordt op de vergadering. Het staat nogal stom als je op geen enkele vraag een duidelijk antwoord weet.
- 2.3 Als je zelf punten mag inbrengen, mail die dan tijdig rond, zodat de rest van de deelnemers zich ook kan voorbereiden. Hiermee voorkom je nietszeggende cliché-reacties als: 'De cijfers zeggen me niks. Hoe

kunnen we over details praten als we het totaalplaatje niet kennen?'

3

- 3.1 Voor buitenlanders is het vergadergedrag van Nederlanders moeilijk te begrijpen. De meeste vergaderingen vinden plaats op vaste tijden. Het Nederlandse vergadergedrag wordt gekenmerkt door saaiheid en voorspelbaarheid. Hoe vaak moet je niet ellenlang met dezelfde groep mensen, gezeten aan dezelfde tafel, over dezelfde punten discussiëren? Sleur en eentonigheid bedreigen de Nederlandse vergadercultuur. Gelukkig is daar veel aan te doen.
- 3.2 Om te beginnen: vermijd vaste zitplaatsen. Afwisseling van zitplaatsen kan een verbluffend effect hebben. Oud-president Nout Wellink van De Nederlandsche Bank vertelde dat bij de eerste vergadering van de Europese Centrale Bank het centrale directieteam als een blok tegenover de nationale bankdirecteuren zat. Een stimulerende gedachtewisseling kwam nauwelijks op gang. Nadat men op voorstel van Wim Duisenberg op alfabet had plaatsgenomen, werd het gesprek een stuk geanimeerder. Vaste zitplaatsen bevriezen de interactie.
- 3.3 Ook voor de agenda kan een vaste orde van gesprekspunten beter vermeden worden. Een motiverend begin van de vergadering is heilzaam. Bijvoorbeeld het melden van een mooi bedrijfsresultaat, een wijze les, een anekdote, een grap. Dit geldt ook voor het einde van de vergadering. Stimulerend is het injecteren van de vergadering met gevarieerde werkvormen, zodat de bespreking meer het karakter krijgt van een workshop. Vergadelaars hebben de neiging met elkaar te discussiëren. Partijen laten zich vaak te snel verleiden tot een debat. Maar welles-nietesdiscussies zijn niet productief. Discussiëren wekt snel emoties op, die van de inhoud afleiden en een constructieve samenspraak belemmeren.
- 3.4 Andere vormen die wel in veel situaties sneller tot betere resultaten leiden, zijn: brainstormen, adviseren, paarsgewijs gedachten uitwisselen, ideeën en meningen eerst individueel noteren en vervolgens inventariseren. Ook is intensief gebruik van een whiteboard of flipover aan te bevelen. Als in een discussie de voors en tegens duidelijk worden opgeschreven, vermindert de kans op herhaling en neemt de betrokkenheid toe, terwijl niemand bang hoeft te zijn dat zijn idee wordt

genegeerd of vergeten. Doelmatige en effectieve vergaderingen zijn gebaat bij enigszins informele omgangsvormen en een actieve sfeer. Motto: vergaderen is samenwerken.

4

- 4.1 Ook belangrijk: een actieve zithouding. Niet achterover leunend in je stoel, of nog erger, wippend op twee stoelpoten. Als de gespreksdeelnemers over een onderwerp discussiëren, is de betrokkenheid van iedereen zichtbaar aan zijn houding. De mensen die het niet zo heel interessant vinden, zitten achteruit in hun stoel en maken de mooiste tekeningen, terwijl ze anderen het idee geven dat ze aantekeningen maken. Overigens hoeft dit tekenen niet altijd te duiden op desinteresse. Veel tekenen en dus naar beneden kijken, kan ook een legitieme manier zijn om oogcontact te vermijden.
- 4.2 De echt ongeïnteresseerden staren doelloos voor zich uit of kijken wat in het rond. Als alle aanwezigen er op deze manier bij zitten, is het tijdstip van de dag misschien verkeerd gekozen of is er weinig belangstelling voor het onderwerp. Over zo'n onderwerp hoeft dan niet lang te worden gesproken.
- 4.3 Goed vergaderen is een kunst. Te lang vergaderen is nooit goed. Een goede vergadering heeft discipline nodig. Je moet aanvoelen wanneer je je mond moet houden, niet doordrammen, niet doorgaan als het niet handig is. Overigens moet je iemand niet te snel als een slechte vergadelaar betitelen. Sommige personen gedijen niet in een bepaalde vergadercultuur. Zo zijn stillere mensen gebaat bij een voorzitter die beurten geeft, terwijl doorpraters bij een zwakke leiding kans krijgen de vergadering onnodig te rekken. Het geheim van goed vergaderen is sociaal vaardig zijn, goed kunnen luisteren en niet te formeel zijn. Je moet op een vriendelijke manier zakelijk blijven. Goed vergaderen bespaart tijd en ergernis en vergroot de effectiviteit van de organisatie.

Deze tekst gaat over een opleiding aan de Hogeschool Utrecht.

BEANTWOORD VRAAG 40 T/M 43

Chemistry aan de Hogeschool Utrecht

Nieuwsgierigheid, creativiteit en nauwgezetheid liggen in je aard en je bent geïnteresseerd in de samenstelling van stoffen en materialen. Je wilt graag nieuwe materialen en stoffen maken om resultaten te verbeteren of om mensen beter te maken. Maar ook onderzoek naar de kwaliteit van drinkwater of van voedingsmiddelen trekt je aan. De studie die daarbij past: Chemistry!

Bij de studie Chemistry leer je hoe je mee kunt werken aan de ontwikkeling van lichtgewicht kunststof voor kitesurfers, snellere skipakken, energieverhogende sportdrankjes of onverwoestbare fietsbanden. Of je leert hoe je kunststoffen kunt recyclen of biologisch afbreekbaar kunt maken. Het onderzoek naar de samenstelling en de ontwikkeling van stoffen gebeurt in chemische laboratoria bij bedrijven of overheidsinstellingen. Wil je de stoffen ook daadwerkelijk produceren, dan kom je terecht in de fabrieken van de chemische, de farmaceutische of de voedingsmiddelenindustrie.

Als je aan de studie begint en je zit nu op de middelbare school, dan krijg je nog een half jaar om erachter te komen of je de juiste keuze hebt gemaakt. Wil je daarna nog switchen naar Life Sciences, dan kan dat. In kleine groepjes werk je aan projecten: een zeep ontwikkelen met een nieuwe geur of kleur of onderzoek doen naar calorie-arme zoetstoffen voor lightproducten. Praktijk en theorie staan tijdens je hele studie dicht bij elkaar. Na twee maanden loop je bijvoorbeeld al een dagje mee met een stagiair om kennis te maken met de beroepspraktijk. Voor de studie is een zelfstandige werkhouding nodig, maar je staat er natuurlijk niet alleen voor. Je eigen mentor en de docenten helpen je.

Aan het einde van het tweede jaar kies je een specialisatie gericht op:

- ontwikkelen van nieuwe stoffen, producten en processen (Chemical Research & Development);
- scheikunde in het groot; maken van materialen in een fabriek (Chemical Engineering);
- het runnen van een chemisch laboratorium (Labmanagement).

In de eerste helft van het derde jaar verbreed je je theoretische en praktische vaardigheden. Daarna werk je een half jaar als stagiair aan onderzoek naar medicijnen, de productie van geur- en smaakstoffen of de optimalisering van de organisatie binnen een lab. In het vierde jaar kun je je kennis en vaardigheden verdiepen door een minor te volgen binnen je eigen opleiding, bijvoorbeeld het ontwerpen en bouwen van moleculen. Als je internationaal wilt werken, kun je ook kiezen voor een taalminor Engels of Spaans. Je uiteindelijke afstudeeropdracht spits je daarna toe op jouw specifieke interessegebied.

Voor meer informatie of een afspraak voor een meeloopdag kun je bellen met studietoelichting dhr. W. Schouten, (030) 275 88 12 (spreekuur op dinsdag tussen 16.00 en 17.00 uur).

Doorstuderen na je hbo-opleiding aan een universiteit is nu nog makkelijker. In het vierde jaar van je studie kun je kiezen voor een minor aan de Universiteit Utrecht. Je maakt van dichtbij kennis met het studeren aan de universiteit en je behaalde studiepunten tellen mee voor het hbo-diploma. Na het behalen van je hbo-diploma kun je doorstuderen in een masteropleiding van de Universiteit Utrecht. Je kunt je studie ook verbreden door bijvoorbeeld een meer economische minor te volgen of juist een taalminor te kiezen om je studie een internationaal tintje te geven. Met een minor binnen je eigen vakgebied kun je je studie verder verdiepen.

